

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008

IDCC 7018

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 12/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 27/07/2026 21:49

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC7018-20260812-161549

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	6
Convention collective nationale du 10 octobre 2008	7
<i>Clauses communes</i>	7
<i>Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés</i>	44
<i>Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise</i>	74
<i>Dispositions particulières propres aux cadres</i>	92
TEXTES ATTACHÉS	110
<i>Réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage</i>	111
<i>Préambule</i>	111
<i>Champ d'application</i>	111
<i>Cadre de la réduction du temps de travail</i>	112
<i>Mise en oeuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus</i>	112
<i>Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés</i>	114
<i>Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés</i>	114
<i>Modalités de la réduction du temps de travail</i>	116
<i>Rémunération</i>	116
<i>Embauches réalisées</i>	117
<i>Annualisation des horaires de travail</i>	118
<i>Attribution de jours de repos spécifiques</i>	122
<i>Modalités de suivi du présent accord</i>	124
<i>Entrée en vigueur</i>	125
<i>Demande d'extension</i>	125
<i>Prévoyance</i>	126
<i>Préambule</i>	126
<i>Formation professionnelle</i>	131
<i>Frais de santé et prévoyance</i>	144
<i>Préambule</i>	144
<i>Forfait jours</i>	151
<i>Cotisations prévoyance au 1er octobre 2021</i>	152
<i>Préambule</i>	152
<i>Modification des articles 66 et 67 de la convention collective</i>	154
<i>Préambule</i>	154
<i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	156
<i>Chapitre Ier Champ d'application</i>	158
<i>Chapitre II Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance</i>	159
<i>Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise</i>	166
<i>Chapitre IV Accès spécifique à la formation de certains salariés</i>	177
<i>Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance</i>	181
<i>Chapitre VI Dispositions relatives au tutorat</i>	191
<i>Chapitre VII Accès à la formation des demandeurs d'emploi</i>	193
<i>Chapitre VIII Les acteurs paritaires de la formation</i>	197
<i>Chapitre IX Dispositions financières</i>	201
<i>Chapitre X Négociation triennale de formation et clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension</i>	204
<i>Annexe</i>	205
<i>Modification de la convention collective</i>	207
<i>Préambule</i>	207
TEXTES SALAIRES	211
<i>Salaires au 1er janvier 2026</i>	212

TEXTES ATTACHÉS	215
<i>Régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC</i>	216
<i>Préambule</i>	216
<i>Annexe</i>	217
<i>Régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire</i>	219
<i>Préambule</i>	219
<i>Régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC</i>	222
<i>Prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire (salariés relevant de l'AGIRC)</i>	224
<i>Préambule</i>	224
<i>Plan d'épargne retraite en points</i>	226
<i>Préambule</i>	226
<i>Prévoyance, frais de santé et retraite</i>	236
<i>Préambule</i>	236
<i>Création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) »</i>	250
<i>Préambule</i>	250
Liste chronologique	251

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale du 10 octobre 2008

Date du texte : 2008-10-10 Version KALI retenue : 2009-03-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Clauses communes

Chapitre Ier : Champ d'application professionnel et territorial

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1

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

— qui ont leur siège social ou leurs agences sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM).
— dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies au 2° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et s'exerçant dans un ou plusieurs des secteurs suivants :

- a) Réalisation et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, aménagements paysagers, réalisation et entretien des espaces engazonnés des terrains de sports, à l'exclusion des travaux non liés à l'aménagement paysager ;
 - b) Engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques ;
 - c) Reboisement, élagage, débroussaillage « abattage d'arbres d'alignement et d'ornement » ;
 - d) Arrosage automatique lié à l'aménagement paysager ;
 - e) Végétalisation, travaux de génie végétal et de génie écologique ;
 - f) Petits travaux de jardinage, dans le cadre des entreprises de services à la personne agréées.
- Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers.

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

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeurs cité à l'alinéa précédent, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

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

Chapitre II : Avantages individuels acquis

Avantages individuels acquis

Article 2

Les avantages individuels acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention sont maintenus, à l'exception de la prime de responsabilité au moins égale à 2 MG (minimum garanti) fixée à l'article 27 de la convention collective des salariés non cadres des entreprises du paysage issu de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2005.

Chapitre III : Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords

Durée

Article 3

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Publicité

Article 4

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

Révision

Article 5

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

- aux autres syndicats représentatifs de salariés et aux organisations patronales signataires ;

- à la DRIEETS d'Île-de-France.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Dénonciation

Article 6

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès de la DIRECCTE d'Île-de-France où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Validité des accords

Article 7

Les partenaires sociaux affirment que les dispositions de la présente convention collective définissent les conditions planchers applicables à l'ensemble des entreprises du paysage sous réserve, que chaque article intègre la mention en préambule : " impossibilité d'accord d'entreprise avec conditions moins favorables ".

Outre les thèmes définis à l'article L. 2253-1 du code du travail qui sont impératifs, le seul domaine pour lequel les partenaires sociaux donnent primauté à l'accord de branche (verrouillage facultatif) est la prime de travaux insalubres (cf. art. 9 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Chapitre IV : Négociation collective

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Compétence**Composition****Fonctionnement****Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises****Observatoire paritaire de la négociation collective. Prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation****Compétence et fonctionnement****Recueil des accords d'entreprise et d'établissement****Secrétariat****Chapitre IV : Négociation collective****Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)****Article 8**

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

Composition de la CPPNI**Article 8.1**

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans la branche du paysage dont un président et un secrétaire général.

Dans sa configuration “ négociation ”, elle est composée conformément à l'accord AFNCA de 1992 (cf. art. 8.4)

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

Les représentants des employeurs sont nommés par le collège patronal.

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

Dans sa configuration “ négociation ”, la présidence est assurée par l'UNEP. Le secrétaire général est un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Dans sa configuration “ interprétation ”, elle est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales et patronales. La 1^{re} présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de 2 ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le 1^{er} secrétariat revient au collège employeur.

Missions de la CPPNI

Article 8.2

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

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

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

Centralisation des conventions et accords d'entreprises

Article 8.3

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche du paysage doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et au travail intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage - CPPNI, Unep, 11, rue de Lourmel, 75015 Paris ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.

(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 8.4

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

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

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

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

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

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

saisine.

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

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

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

Le nombre de mandats détenus par une même personne physique est limité à 2.

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

Chapitre V : Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés, représentation du personnel dans l'entreprise

Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés

Article 10

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

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

Libre expression des salariés

Article 11

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

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant

aux commissions mixtes paritaires et groupes de travail paritaires**Article 12**

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

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

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

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

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

Le comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés dans les conditions fixées aux articles L. 2311-2 et suivants du code du travail.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Représentation du personnel**Chapitre VI : Contrat de travail****Formalités liées à l'embauche****Article 14**

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

- une copie d'une pièce d'identité nationale en cours de validité (carte d'identité nationale, passeport) et, éventuellement, les contrats de travail à temps plein ou à temps partiel les liant à d'autres employeurs, le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail, les exemplaires originaux des diplômes professionnels, les éventuels documents attestant d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE), les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire ;

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

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

Egalité professionnelle

Article 15

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 Clauses communes Chapitre VI : Contrat de travail Egalité professionnelle

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 15.1

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi. Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et au salaire. Les partenaires sociaux s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-8 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mise en oeuvre des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Egalité de traitement entre les travailleurs français et étrangers

Article 15.2

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés

français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu'un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu'un national du fait des différences qui peuvent exister entre les lois de leur pays d'origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l'application et l'interprétation des droits résultant de la présente convention. Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne, s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

Réglement des litiges

Article 15.3

Il appartient à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définie aux articles 8 à 8.4 de la présente convention de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice des juridictions compétentes.

Travailleurs handicapés

Article 16

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Suspension et résiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire

Article 17

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

a) Perte partielle de points

1. En cas de perte partielle de points, tout conducteur disposant de moins de 7 points peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence non rémunérée afin de suivre aux frais du conducteur un stage de 2 jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence doit être accordée et faire l'objet d'un écrit. Ce délai peut être réduit par accord

entre les parties.

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

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

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

b) Suspension ou invalidation du permis de conduire

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

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

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

Suspension du contrat de travail pour autres causes

Article 18

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

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

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

Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée

Article 19

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

a) Au-delà de 3 mois d'incapacité en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;

b) En cas d'arrêt maladie par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mois d'arrêt sur une période continue de 12 mois ;

à condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire, d'une part, qu'il y ait

nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

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

Paie et du salaire

Article 20

La paie se fait pendant les heures de travail.

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

Chapitre VII : Compte épargne-temps

Objet du compte épargne-temps

Article 21

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

Ouverture, tenue et valorisation du compte

Article 22

Les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne-temps. A cette fin, ils formulent une demande d'ouverture de ce compte auprès de leur employeur qui doit le tenir.

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

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

Alimentation du compte

Article 23

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

Apports en temps de repos :

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

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

Apports en temps de travail

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

Apports en éléments de salaire

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

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

Information du salarié

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-

temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps.

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Le compte épargne-temps peut être alimenté au minimum deux fois par an.

Les modalités pratiques et les périodes d'alimentation du compte sont définies avec les représentants du personnel quand ils existent.

Utilisation du temps épargné

Article 24

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

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

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

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

En cas de prise de congé, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à 1 an. En cas de passage à temps partiel, elle ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 3 ans et lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 5 ans.

Indemnisation du congé

Article 25

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

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

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

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales.

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

Reprise du travail à l'issue du congé

Article 26

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

Cessation et transmission du compte

Article 27

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

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

Si l'indemnité est supérieure à 2 mois de salaire, elle peut faire l'objet de plusieurs versements

(un par mois, d'un montant minimum équivalant à 50 % du salaire mensuel brut, jusqu'à épuisement du compte).

Article 27.1

Cessation et transmission du compte

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

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

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

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Chapitre VIII : Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux

Jours fériés chômés

Article 28

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour, les jours fériés légaux sont : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er Novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.)

Congés payés légaux

Article 29

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

1. Durée des congés (1)

En accord avec le CSE s'il existe, le décompte et l'acquisition des congés payés peut se faire en jours ouvrés.

La durée des congés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables (ou 2,083 jours ouvrés) par mois de travail effectif, sans que la durée totale des congés puisse excéder 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).

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

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

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos des salariés en congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail (y compris la rechute de l'accident du travail) ou de maladie professionnelle, dans la limite de 1 an.

2. Période des congés

La période des congés qui comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

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

(1) Le 1 de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes

Article 30

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

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés pour événements familiaux

Article 31

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

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;

- Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant ;
- autorisations d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires au maximum.

Pour le conjoint salarié de la femme enceinte ; ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ; ou vivant maritalement avec elle,

et pour le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. (art. L. 1225-16 du code du travail).

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

Congés pour enfant malade

Article 32

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congés de maternité

Article 33

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

Autres congés

Article 34

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

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

Chapitre IX : Formation professionnelle et apprentissage

Formation professionnelle

Article 35

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

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

- au compte personnel de formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux reconversions ou promotions par l'alternance ;
- au tutorat ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de développement des compétences ;
- au financement de la formation.

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

La taxe d'apprentissage

Article 36

La composition, les taux et les assiettes de collecte, les modalités de versement sont précisées par la réglementation et peuvent être notamment obtenus auprès de l'opérateur de

compétences OCAPAT.

Clause de dédit-formation

Article 37

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

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

- a) La clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l'entreprise ;
- b) Le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci ;
- c) L'employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue ;
- d) Le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l'employeur suivant les dispositions de la clause ;
- e) Seules peuvent donner lieu à de tels accords les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle :
 - soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (certificat de qualification professionnelle notamment) ;
 - soit donnant lieu à la délivrance d'un permis de conduire ;
- f) Une clause de dédit-formation ne peut en aucun cas concerner des formations exclusivement ou essentiellement tournées vers la sécurité et la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- g) La durée de l'engagement doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause excéder 2 ans ;
- h) Le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et d'être dégressif, pro rata temporis, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement ;
- i) La clause doit préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, la dégressivité applicable à ce montant, en fonction de la durée d'application de la clause restant à couvrir.

La clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est imputable au salarié.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

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

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

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

Chapitre X : Hygiène et sécurité

Principes généraux

Article 38

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 39

Tout membre de la délégation du personnel au CSE ou CCCST, si elle existe, bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du code du travail.

Formation des membres des CSE ou CSSCT

Equipements de protection individuelle

Article 40

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

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

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

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

Chapitre XI : Dispositions particulières en matière de salaire et de durée du travail

Salaire des jeunes

Article 41

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

Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre

Article 42

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

Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés

Article 43

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base. Toutefois, pour les salariés des entreprises paysagistes d'intérieur, les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Travail de nuit exceptionnel

Article 44

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

Est ainsi travail de nuit exceptionnel toute activité accomplie :

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

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

Si des salariés peuvent être amenés à travailler exceptionnellement de nuit, ils ne seront pas pour autant qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail. Conformément à l'article L. 3122-33 du code du travail, la mise en place du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement comportant notamment les justifications du recours à ce travail de nuit, et précisant les contreparties accordées aux salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit.

Chapitre XII : Classification et salaires

Définition et classification des emplois

Article 45

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

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

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

- contenu de l'activité ;

- responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie et l'initiative ;
- la technicité ;
- l'expérience et la formation initiale.

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

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

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

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

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

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

Les définition et classification de chaque emploi sont fixées dans les dispositions particulières.

Enfin, les parties signataires conviennent d'un délai de mise en oeuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de 6 mois.

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

Salaires

Article 46

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

Les partenaires sociaux, au niveau national, doivent engager des négociations salariales au moins une fois par an et au plus tard dans les 3 mois suivant la publication du SMIC.

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

Chapitre XIII : Intéressement, participation et plan épargne

Intéressement

Article 47

Les employeurs s'efforcent de promouvoir à l'intérieur de leur entreprise un système d'intéressement conforme aux dispositions des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail,

dans la mesure où les résultats de l'entreprise en permettent l'introduction.

Chapitre XIII : Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance

Participation

Article 48

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

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

Plan épargne

Article 49

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

Dispositions sur la portabilité

Article 49 bis

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe II).

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

Chapitre XIV : Date d'effet, dépôt et extension

Date d'effet**Article 50**

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

Extension**Article 51**

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

Dépôt**Article 52**

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

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

Chapitre XV : Durée du travail**Heures de travail récupérables****Article 53**

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant (2) :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;
- du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels.

Par intempéries, il faut entendre, les conditions atmosphériques telles que pluie, neige, gel (y compris barrière de dégel), canicule, vents violents, et les inondations rendant effectivement

l'accomplissement du travail dangereux ou impossible, eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois ou suivant l'événement justifiant la récupération. Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne rentrent pas dans le calcul hebdomadaire ou annuel des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 heures par semaine. (3)

Les heures non travaillées par suite d'une interruption collective telle que définie ci-dessus ne peuvent donner lieu à aucune retenue salariale.

En cas d'intempéries de caractère exceptionnel ayant fait l'objet d'une " alerte météo ", le salarié non informé par l'employeur ayant néanmoins fait le déplacement jusqu'à l'entreprise, le dépôt ou le chantier bénéficie d'une indemnité forfaitaire de petit déplacement de zone 2.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Heures supplémentaires

Article 54

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif soit à ce jour 35 heures par semaine.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, chacune des 8 premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration ou à un repos compensateur équivalent calculés conformément aux dispositions légales en vigueur soit à ce jour de 25 % et les heures suivantes de 50 %.

Heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur

Article 55

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos payé 1 heure et 15 minutes (1,25 heure) pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et de 1 heure et 30 minutes (1,5 heure) pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie.

Les heures de repos compensateur sont prises par journée ou par demi-journée dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Ce repos compensateur de remplacement pourra notamment être pris plusieurs jours d'affilés ou pourra être accolé à d'autres congés après accord de l'employeur.

Il pourra également abonder un CET.

Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 56

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 350 heures par salarié et se calcule par année civile.

Pour les salariés soumis à l'annualisation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément à l'article 57.2 ci-après.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 350 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixé à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 6 mois.

Annualisation du temps de travail

Article 57

57.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés à temps complet des entreprises relevant de la convention collective des entreprises du paysage.

Les salariés doivent être liés par un contrat de travail à durée indéterminée, par un contrat à durée déterminée quel qu'en soit le motif, ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.

57.2 Principe de l'annualisation

La durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le contingent annuel maximal d'heures supplémentaire hors modulation est fixé à 250 heures.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être programmées au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, (sans aller en deçà de 1/2 journée), soit à la programmation de 1 ou de plusieurs journées complètes de compensation.

La durée annuelle de référence est de 1 600 heures auxquelles il convient éventuellement d'ajouter 7 heures au titre du jour de solidarité.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le calcul de la durée de référence s'effectuera

sur la base de 1 607 heures, proportionnelle à la durée de présence.

57.3 Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

La mise en œuvre de l'annualisation, peut se faire par accord d'entreprise ou à défaut après consultation des membres du CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, l'annualisation est mise en place unilatéralement par l'employeur.

En tout état de cause, la décision doit être portée à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel, ...) 1 mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail, quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe ...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

57.4 Programmation indicative de l'annualisation

57.4.1 Formalisme

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel ...) au moins 2 semaines à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

La période d'annualisation peut être fixée en concordance avec la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

Un exemplaire du document affiché est transmis à la DREETS territorialement compétente pour information.

57.4.2 Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours d'annualisation, l'employeur devra consulter le CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, le programme indicatif d'annualisation est modifié unilatéralement par l'employeur.

Le projet de modification du programme est porté à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, note, courrier individuel, ...) au moins 2 semaines à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel.

Une copie du document affiché est transmise à la DREETS territorialement compétente pour information.

Il est précisé que lorsqu'un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc applicable que si la modification concerne la collectivité des salariés.

Compte individuel de compensation

Article 58

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et

remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

58.1 Compte faisant apparaître des heures de modulation

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail que le nombre d'heures de " modulation " effectuées est supérieur au nombre d'heures de " compensation " prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %.

Cependant, ces heures peuvent en tout ou en partie ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à 1 heure et 15 minutes de repos compensateur payé.

Par dérogation au paiement annuel des heures supplémentaires, l'employeur pourra, par accord d'entreprise ou après consultation du CSE s'il existe, régler à titre d'avance tout ou partie des heures hors modulation.

58.2 Compte faisant apparaître des heures de compensation

S'il apparaît au contraire que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, le compteur négatif est reporté sur la période annuelle suivante.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures de compensation. Le montant à restituer sera déduit de la dernière paie.

Pour les salariés entrés en cours de période d'annualisation (période basse), le compteur négatif est reporté sur la période annuelle suivante dans la limite de 10 % des heures payées et plafonné à 60 heures.

Rémunération en cas d'annualisation

Article 59

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé.

La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction

supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident

Article 60

Conditions de prise en compte des absences pour maladie ou accident quelle qu'en soit l'origine dans le compte de compensation.

Dans la mesure où :

- les absences notamment pour cause de maladie ou accident, quelle qu'en soit l'origine, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ;
- les salariés absents ne peuvent se voir conférer des avantages supérieurs à ceux non absents ;
- les salariés absents ne peuvent se faire priver des heures supplémentaires qu'ils ont pu effectuer

Il est convenu de décompter comme suit la durée des absences pour cause de maladie ou accident, quelle qu'en soit l'origine.

Toute absence en période haute sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Toute absence en période basse sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Annualisation et activité partielle

Article 61

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut utiliser le dispositif de l'activité partielle.

Dans cette hypothèse, l'employeur adresse une demande d'autorisation de mise en activité partielle, préalablement à sa mise en œuvre, à la DREETS du lieu de l'établissement concerné.

Ces heures perdues non récupérables seront indemnisées dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Repos hebdomadaire et repos quotidien**Article 62****62.1 Le repos dominical hebdomadaire**

Chaque semaine, le salarié a droit un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien fixé à l'article 62.2.

Le repos dominical hebdomadaire peut être suspendu neuf fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et après information de l'autorité administrative compétente, et après consultation du CSE s'il existe.

Le salarié dont le repos dominical hebdomadaire aura été suspendu bénéficiera d'un repos équivalent dans les 6 jours ouvrables suivants.

Par circonstances exceptionnelles, il est visé notamment :

- l'exécution de l'ensemble des opérations liées aux intempéries ;
- l'entretien des terrains de golfs et de sports au moment de compétitions nationales ou internationales ;
- pour les activités relevant du paysagisme d'intérieur, les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires ou expositions.

62.2 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Définition de la durée du travail effectif**Article 63**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Présences ne constituant pas du travail effectif**Article 64**

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de dispositions contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Toutefois, lorsque le port d'une tenue est imposé par le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent obligatoirement être réalisés sur le lieu de travail, ce temps doit faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou sous forme financière.

Ces contreparties sont fixées par accord d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

À défaut de représentants du personnel, ces contreparties sont fixées unilatéralement par l'employeur.

Astreintes

Article 65

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ces astreintes sont mises en place par accords d'entreprise ou d'établissement qui en fixent le mode d'organisation.

À défaut de conclusion d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du CSE s'il existe ; et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

En l'absence de représentants du personnel, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information de la DREETS territorialement compétente.

À défaut de stipulations contractuelles plus favorables, les périodes d'astreintes ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti par nuit d'astreinte et à deux fois le minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

Ces indemnités forfaitaires ont la nature d'un salaire.

La durée de l'intervention du salarié est du travail effectif.

Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention immédiate et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles consécutives à des alertes météo, le salarié doit être averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de la DREETS territorialement compétente, est conservé pendant une durée de 1 an.

Chapitre XVI : Contrat de travail intermittent

Principe général

Article 66

Les employeurs des entreprises du paysage peuvent conclure des contrats de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées au présent article.

Le contrat de travail intermittent peut être conclu pour pourvoir des emplois permanents soumis :

- soit à des variations saisonnières ou de production ;
- soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Le contrat intermittent ne peut concerner que les emplois relevant de travaux saisonniers et les emplois d'encadrement afférents.

Ainsi le contrat intermittent est ouvert aux emplois suivants :

O2	Ouvrier paysagiste d'exécution
O3	Ouvrier paysagiste spécialisé
O4	Ouvrier paysagiste qualifié
O5	Ouvrier paysagiste hautement qualifié
O6	Maître ouvrier paysagiste
TAM 1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service
TAM 2	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle
TAM 3	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés

TAM 4	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés Avec expérience confirmée
C	Fonction administrative et/ ou technique et/ ou commerciale en subordination de la classification C1 ou C2
C1	Fonction administrative et de gestion
C2	Fonction technique, administrative, commerciale et/ ou d'étude

Ces emplois relèvent de la classification des ouvriers, employés, TAM et cadres, à l'exclusion des emplois relevant de la classification O1, et C3 à D.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Période et horaire de travail

Article 67

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Le contrat de travail est écrit et doit mentionner notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail.

Toute modification des dates visées ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur est tenu de laisser au salarié concerné un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification contractuelle proposée (délai d'un mois).

La répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée au salarié au moins 15 jours avant le début de la période, étant précisé que cette répartition peut varier d'une année sur l'autre notamment en raison de la saisonnalité des activités confiées.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les travailleurs intermittents sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Rémunération

Article 68

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Garantie de salaire

Article 69

Les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de salaire maladie et accident de la présente convention collective sous réserve du versement par la MSA des prestations en espèces au titre de la maladie et de l'accident.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.

(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés

Chapitre Ier : Contrat de travail

Article

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et

préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

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

Période d'essai

Article 1er

1-Contrats à durée déterminée

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

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

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

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

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence

-48 heures entre 8 jours et un mois de présence

-2 semaines après un mois de présence

-1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

Contrat de chantier

Article 2

a) Définition

Le contrat dit "de chantier " représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1er "Champ d'application " professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b) Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit " de chantier " est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée.

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

c) Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif

économique.

Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d) Rupture du contrat en cas de non-réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e) Garanties en termes de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO) ;
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois ;
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son licenciement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrats saisonniers

Article 3

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.

(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classification des emplois

Article 4

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 Dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés Chapitre II : Classification des emplois et salaires Classification des emplois

Classification des emplois des ouvriers

Article 4.1

La classification des emplois OUVRIERS est définie comme suit :

O.1 : Ouvrier paysagiste

Travaux de simple exécution.

Responsabilité : Reçoit des instructions précises

Autonomie : Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier. Respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Technicité : Niveau d'accueil des ouvriers. Emploi de l'outillage courant de la profession

Formation-expérience : Débutant sans formation et/ou sans expérience dans l'emploi concerné

O.2 : Ouvrier paysagiste d'exécution

Travaux sans difficulté particulière

Responsabilité : Reçoit des instructions générales

Autonomie : Prend des initiatives élémentaires

Technicité : Travaux nécessitant un savoir-faire manuel. Emploi de petits matériels courant de la profession

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BPA ouvrier spécialisé en paysage, ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

O.3 : Ouvrier paysagiste spécialisé

Travaux spécifiques du métier

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

Autonomie : Autonome dans la réalisation de son travail

Technicité : Utilisation du matériel spécialisé

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

O.4 : Ouvrier paysagiste qualifié

Travaux délicats du métier

Responsabilité : Reçoit des directives générales. Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées.

Transmission de l'expérience professionnelle.

Autonomie : Autonome dans l'organisation de son travail

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

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

O.5 : Ouvrier paysagiste hautement qualifié

Responsable de la technicité des travaux

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

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

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

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

O.6 : Maître ouvrier paysagiste

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

Responsabilité : Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé. Peut être amené à établir des rapports journaliers

Autonomie : Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie. Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition.

Technicité : Maîtrise des techniques de sa spécialité. Notion des techniques connexes.

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise parfaite par le salarié de l'ensemble des compétences dans l'emploi concerné.

Critères	O.1	O.2	O.3	O.4	O.5	O.6
Qualification	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé	Ouvrier paysagiste qualifié	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Maître ouvrier paysagiste

Contenu de l'activité	Travaux de simple exécution	Travaux sans difficultés particulières	Travaux spécifiques du métier	Travaux délicats du métier	Responsabilité de la technicité des travaux	Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité
Responsabilité dans l'organisation du travail	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions générales	Reçoit des directives précises	Reçoit des directives générales	Participe au respect des consignes de sécurité	Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé
			Responsable de la bonne réalisation des travaux Transmission occasionnelle de l'expérience	Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées Transmission de l'expérience professionnelle	Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée	Peut être amené à établir des rapports journaliers
Autonomie	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier	Prend des initiatives élémentaires	Autonome dans la réalisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité	Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie
Initiative	Respect des règles d'hygiène et de sécurité					Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition
Technicité	Niveau d'accueil des ouvriers	Travaux nécessitant un savoir-faire manuel	Utilisation du matériel spécialisé	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 tonnes	Parfaite maîtrise du métier et/ou de la tâche confiée	Maîtrise des techniques de sa spécialité
	Emplois de l'outillage courant de la profession	Emploi de petits matériels courants de la profession			Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession	Notion des techniques connexes
					Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes	

Compétences par expérience ou par formation	Débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur
		Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BPA ouvrier spécialisé en paysage ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BPA ouvrier spécialisé en paysage. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Position correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise affirmée par le salarié de l'ensemble des compétences nécessaires dans l'emploi concerné

Classification des emplois des employés

Article 4.2

La classification des emplois EMPLOYES est définie comme suit.

E.1 : Employé

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

Responsabilité : Responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie

Autonomie : Agit à partir de consignes simples et répétitives, sous un contrôle régulier

Technicité : Aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique

Formation-expérience : Emploi ne nécessitant pas de connaissances professionnelles

E.2 : Employé spécialisé

Travaux d'exécution sans difficulté particulière

Responsabilité : Responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées

Autonomie : Agit à partir d'instructions précises. Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie.

Technicité : Première qualification. Utilisation courante du matériel de bureautique spécialisé

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné.

E.3 : Employé qualifié

Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples

Responsable : Responsable de la qualité de son travail, et des délais à respecter

Autonomie : Agit dans le cadre d'instructions générales données. Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter

Technicité : Utilisation maîtrisée du matériel de bureautique spécialisé. Bonne connaissance des techniques liées à l'emploi

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné.

E.4 : Employé hautement qualifié

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

Responsabilité : Responsable de son organisation et de ses résultats. Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement

Autonomie : Agit à partir d'instructions globales régulières. Adaptation constante aux situations

Technicité : Maîtrise les techniques liées au poste

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel ou Brevets de Technicien de l'emploi concerné ou du BAC.

CRITERES	E 1	E 2	E 3	E 4
Qualification	Employé Travaux de simple exécution, travaux d'aide	Employé spécialisé Travaux d'exécution sans difficulté particulière	Employé qualifié Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples	Employé hautement qualifié Travaux d'exécution courants et variés avec résolution des problèmes courants

Contenu de l'activité	Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise			
Responsabilité dans l'organisation du travail	Aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique	Utilisation courante de matériel de bureautique spécifique	Utilisation maîtrisée de matériel de bureautique spécialisé	Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement
	Responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la qualité de son travail exécuté, et des délais à respecter	Responsable de son organisation et de ses résultats
	Agit à partir de consignes simples et répétitives	Agit à partir d'instructions précises	Agit dans le cadre d'instructions données générales	Autonomie à partir d'instructions globales régulières
Autonomie				
Initiative	Contrôle régulier	Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie	Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter	Adaptation constante aux situations
	Pas de connaissances professionnelles requises	Première qualification	Bonne connaissance des techniques liées au poste	Maîtrise les techniques liées au poste
		Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur	Expérience acquise au niveau inférieur
Compétences par expérience ou par formation		Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné	Position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel ou brevet de technicien l'emploi concerné ou du bac

Salaires

Article 5

(Voir textes salaires)

Salaires des ouvriers

Article 5.1

(voir textes salaires)

Salaires des employés

Article 5.2

(voir textes salaires)

Chapitre III : Déplacement et frais professionnels

Article

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

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

Indemnisation pour petits déplacements

Article 6

Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2. (1)

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

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

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

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

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

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

effectif.

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

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

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

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

a) le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur ;

b) le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Phrase exclue de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Indemnisation pour grands déplacements

Article 7

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

b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. À défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de vingt fois le minimum garanti en vigueur.

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

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à 2 heures et peut alimenter un compte épargne-temps.

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

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

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

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

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

Chapitre IV : Durée du travail

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Article 8

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.

(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre V : Prime de travaux insalubres

Prime de travaux insalubres

Article 9

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, cette prime ne pourra faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou contrat de travail que dans un sens plus favorable au salarié. (1)

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

La liste des travaux visés ci-dessus n'est pas limitative. (2)

Elle peut être complétée par accord collectif après consultation de la CSSCT ou des membres du CSE.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Chapitre VI : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Article 10

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 10.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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

Préavis à la réalisation du contrat de travail

Article 11

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un

préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

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

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Article 12

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

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

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans

l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail.

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 13

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

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

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

Chapitre VII : Prévoyance et santé

Objet

Article 14

Les salariés non-cadres ne relevant pas :

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012 ;
 - des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC,
- bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance et frais de santé obligatoire tel que prévu dans le présent chapitre.

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

- Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié (e) et non séparée de droit.
- Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre, la personne ayant conclu un Pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié (e).
- Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié (e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié (e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un

enfant est né de l'union ou adopté.

- Enfant à charge : par enfants à charge, il faut entendre :
 - les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
 - les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
 - les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent,dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de moins de 26 ans sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
 - être âgé de moins de 20 ans et être sous contrat d'apprentissage ;
 - être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas.

Quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 19 :

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

Incapacité temporaire

Garantie maintien de salaire par l'employeur

Article 15

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période À 90 % du salaire brut [1]	2e période À 66,66 % du salaire brut [1]
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Incapacité permanente (invalidité)

Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)**Garantie incapacité temporaire de travail****Article 16**

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie, en relais et/ ou en complément de la garantie maintien de salaire de l'employeur, d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 80 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

a) Ancienneté

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

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

b) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en relais et/ ou complément de l'indemnité de maintien de salaire visée à l'article 15.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a épuisé tous ses droits à maintien de salaire en application de l'article 15, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

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

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui

retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire. Sont également pris en compte, le cas échéant, les revenus de remplacement versés par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

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

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la commission paritaire de suivi.

d) Rupture du contrat de travail

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

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

e) Maintien des prestations en cours de service

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

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

Décès

Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

Article 17

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

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

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

Salaire net de référence :

Le salaire net de référence est égal au 12e des salaires nets perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel net, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

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

Complémentaire frais de santé

Décès

Article 18

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

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

a) Le capital décès

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

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et

notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

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

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

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

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

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 4 derniers trimestres civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

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

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

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

b) La rente annuelle d'éducation

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

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

À titre informatif, la valeur du PASS en 2024 s'élève à 46 368 euros.

c) L'indemnité frais d'obsèques

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

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

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

À titre informatif, le montant du PMSS en 2024 est égal à 3 864 euros.

Organisme gestionnaire

Organisme recommandé

Complémentaire frais de santé

Article 19

a) Les bénéficiaires

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

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

b) Les dispenses d'affiliation

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

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs :
 - en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit ;
 - de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention ;
- les salariés à temps partiel et pour les salariés en contrat d'apprentissage, à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts par cette garantie à titre d'ayant droit (en tant que conjoint travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).

Les salariés faisant usage d'un des cas de dispense d'affiliation doivent en faire la demande à leur employeur.

c) Les prestations (1)

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

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

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 312 à 318.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0052.pdf
BOCC

d) Cessation de la garantie et maintien à titre individuel

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1er jour du mois suivant.

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

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

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

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

à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas

échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;
- les ayants droit du salarié décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.

*(1) L'article 19 c est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.
(Arrêté du 5 février 2025 - art. 1)*

Cotisations

Organisme recommandé

Article 20

a) Recommandation

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

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

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et frais de santé précité, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation.

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

b) Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

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

Pour compléter les prestations de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé, la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, dans le cadre du haut degré de solidarité, à une hauteur minimale de 2 % des cotisations prévoyance et santé.

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

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

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

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

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

Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Révision, dénonciation

Cotisations

Article 21

Les cotisations des garanties incapacité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non-cadres :

	Taux contractuel T1/ T2 [1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation [2]	0,50 %	0,50 %	-
Incapacité temporaire de travail	0,36 %	-	0,36 %
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,29 %	0,26 %	0,03 %
Décès	0,31 %	0,27 %	0,04 %

Sous-total	1,46 %	1,03 %	0,43 %
Assurance des charges sociales patronales	0,21 %	0,21 %	-
Total	1,67 %	1,24 %	0,43 %

[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS.

[2] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	Hors Alsace-Moselle	1,40 %	0,84 %	0,56 %
	Alsace-Moselle	0,99 %	0,59 %	0,40 %

Commission paritaire de suivi

Révision. Dénonciation

Article 22

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

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

Commission paritaire de suivi

Article 23

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

Le collège employeur désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les

organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

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

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

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

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

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

Elle examine les comptes du régime dans les 8 mois suivant la clôture de l'exercice. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

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

Chapitre VIII : Plan épargne retraite (PER)

Objet

Article 1er

Les salariés non-cadres ne relevant pas :

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012 ;
 - des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC,
- bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre.

(pas de titre)

Article 2

Les salariés non-cadres définis à l'article 1er bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies, géré en points (branche 26) et par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

(pas de titre)

Article 3

La commission paritaire de suivi du chapitre VII (art. 23) a également en charge le suivi de la mise en œuvre du PER institué par l'accord du 3 février 2022.

Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

Chapitre Ier : Contrat de travail

Article

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

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

Période d'essai

Article 1er

1-Contrats à durée déterminée

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

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

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

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

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le

salarié est prévenu par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

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

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

Contrat de chantier

Article 2

a) Définition

Le contrat dit "de chantier " représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1er "Champ d'application " professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b) Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit “ de chantier ” est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée.

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

c) Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d) Rupture du contrat en cas de non-réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e) Garanties en termes de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO) ;
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois ;
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son licenciement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrats saisonniers

Article 3

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

-Les plantations du printemps et de l'automne,

-Les semis,

-La tonte du gazon,

-La taille de haies,

-Le ramassage de feuilles.

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

-Les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...),

-Les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.

(Arrêté du 16 mars 2009, art. 1er)

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

Article 4

La classification des emplois TAM est définie comme suit :

T.A.M.1

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

Responsabilité : Exerce un commandement sur l'équipe ou le service. Responsable de la bonne exécution des tâches confiées. Rend compte de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Autonomie : Reçoit des instructions précises et régulières. Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service. Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités. Fait respecter les consignes et veille à la sécurité.

Technicité : Connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier. Tient à jour ses connaissances.

Formation-expérience : Expérience acquise au niveau O.6 ou E.4. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

T.A.M.2

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

Responsabilité : Apporte des solutions aux problèmes posés. Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux

Autonomie : Reçoit des instructions générales et régulières. Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés. Planifie son temps de travail.

Technicité : Haute technicité dans sa spécialité. Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise.

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

T.A.M.3

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

Responsabilité : Dirige la ou les équipes placées sous ses ordres. Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés.

Autonomie : Reçoit des instructions générales. Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou

des projets confiés.

Technicité : Maîtrise des techniques de l'ensemble du métier. Connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire

Formation-expérience : Forte expérience acquise au niveau inférieur.

T.A.M.4

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

Responsabilité : Assure la coordination des équipes internes et externes. Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais.

Autonomie : Représente l'entreprise dans le cadre d'instructions. Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instruction précise.

Technicité : Expertise des techniques de l'ensemble du métier. Bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.

Formation-expérience : Forte expérience acquise au niveau inférieur.

CRITERES	TAM 1	TAM 2	TAM 3	TAM 4
Contenu de l'activité	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service	Travaux d'exécution, d'organisation, d'études, de contrôle	Supervise les travaux d'exécution et/ou des projets qui lui sont confiés	Même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée
Responsabilité dans l'organisation du travail	Exerce un commandement sur l'équipe ou le service	Apporte des solutions aux problèmes posés	Dirige la ou les équipes sous ses ordres	Assure la coordination des équipes internes et externes
	Responsable de la bonne exécution des tâches confiées	Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux	Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés	Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais
	Rend compte des tâches qui lui sont confiées			
Autonomie	Reçoit des instructions précises et régulières	Reçoit des instructions générales et régulières	Reçoit des instructions générales	Représente l'entreprise dans le cadre d'instructions
Initiative	Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service	Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés	Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés	Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instructions précises
	Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités	Planifie son temps de travail		
	Fait respecter les consignes et veille à la sécurité			

Technicité	Connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier	Haute technicité dans sa spécialité	Maîtrise des techniques de l'ensemble du métier	Expertise des techniques de l'ensemble du métier
	Tient à jour ses connaissances	Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise	Connaissance des techniques connexes	Bonne connaissance des techniques connexes
			Acquiert de nouveaux savoir-faire	Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention
Compétences par expérience ou par formation	Expérience acquise au niveau O 6 ou E 4	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur	Forte expérience acquise au niveau inférieur
	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelle. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné		

Salaires

Article 5 bis

Le salaire mensuel brut des techniciens et agents de maîtrise en forfait jours sur la base de 218 jours (conformément à l'article 8 « Conventions de forfait » des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise) correspond au minimum à la grille de salaires des TAM, majorée de 15 %.

En cas de forfait jours réduit, le salaire minimum majoré visé ci-dessus est fixé au prorata du nombre de jours réduits .

*(1) Dispositions étendues sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.
(Arrêté du 8 février 2021 - art.)*

Chapitre III : Déplacements et frais professionnels

Article

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

travail unique et définitif.

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

Indemnisation pour petits déplacements

Article 6

Il est impossible par accord d'entreprise de déroger, dans des conditions moins favorables, aux dispositions des articles 6.1 et 6.2. (1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

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

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

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

Le MG applicable est celui en vigueur.

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

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

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

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

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

(1) Phrase exclue de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de repas et de petits déplacements et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Indemnisation pour grands déplacements

Article 7

- a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui ne permet pas aux salariés de regagner leur domicile ou celui qui les éloigne de plus de 100 km et de moins de 150 km du siège, de l'agence ou du dépôt.
- b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par

l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. À défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de vingt fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

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

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à 2 heures et peut alimenter un compte épargne-temps.

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

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

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

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

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

Chapitre IV : Durée du travail

Conventions de forfait

Article 8

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

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

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures ou de jours de travail doit être

expressément acceptée par le salarié

Les salariés TAM dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

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

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

Chapitre V : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Article 9

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à

l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus.

Préavis à la résiliation du contrat de travail

Article 10

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

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

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Article 11

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

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

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail.

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 12

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

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

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

Indemnité de mise à la retraite

Chapitre VI : Prévoyance et santé

Préambule

Article 13

Bénéficiaire d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022 (2) :

- les salariés classés TAM 4 dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les salariés classés TAM 1, TAM 2 et TAM 3 dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

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

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

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

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

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

2. Garantie frais de santé

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

- 3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

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

3. Garantie de retraite complémentaire

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

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

À la date du 1er janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

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

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

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.
(Arrêté du 3 décembre 2024 - art. 1)*

Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire

Garantie frais de santé

Retraite supplémentaire

Article 14

Les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un plan d'épargne retraite relevant de la branche 26 (régime en points) tel que défini au titre V intitulé « Retraite supplémentaire » de l'accord du 15 juin 2012. Il s'agit d'un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 2 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1,24 % à la charge de l'employeur et 0,76 % à la charge du salarié.

Incapacité temporaire

Article 15

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

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

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

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

Les appointements versés sont ceux que le technicien - agent de maîtrise aurait perçus s'il avait travaillé. Les appointements versés par l'entreprise au salarié, en application du présent article, seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

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

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

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

NOTE : dispositions applicables au 1er janvier 2013.

Contrat d'assurance

Dispositions particulières propres aux cadres

Chapitre Ier : Contrat de travail

Article

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

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

Période d'essai

Article 1er

1-Contrats à durée déterminée

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

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

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

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

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

2-Contrats à durée indéterminée

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par la salarié, celui-ci doit en informer son employeur

par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Contrat de chantier

Article 2

a) Définition

Le contrat dit "de chantier " représente l'obligation faite à l'employeur, quel que soit son effectif, de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail, commandé par le client pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude excluant les travaux d'entretien.

Les activités concernées par le contrat de chantier sont celles fixées à l'article 1er "Champ d'application " professionnel et territorial des clauses communes de la présente convention collective.

Le salarié doit être affecté au minimum pour les 80 % de son temps sur le chantier objet du contrat de chantier.

b) Information des salariés de chantier

Le contrat de travail dit " de chantier " est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée.

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

c) Rupture du contrat à l'issue du chantier

L'achèvement des tâches pour lesquelles le salarié a été engagé peut-être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

Il importe peu à cet égard que la durée de l'engagement soit inférieure à la durée du chantier ou au contraire que la durée estimée du chantier, mentionnée dans le contrat soit dépassée.

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

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à condition d'en faire état à l'employeur par lettre recommandée dans les 15 jours calendaires qui suivent la fin du contrat.

d) Rupture du contrat en cas de non-réalisation du chantier

Dans l'hypothèse où le chantier pour lequel un contrat de chantier a été conclu ne peut pas se réaliser alors que le contrat de travail a reçu un commencement d'exécution, il est expressément convenu que la non-réalisation du chantier s'analyse en une fin de chantier.

Dans cette situation, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale à 1 % du salaire mensuel brut de base par semaine complète travaillée.

e) Garanties en termes de formation

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins 24 mois au cours de 36 derniers mois d'une entreprise à jour de ses cotisations à l'opérateur de compétences (OPCO) ;
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier dont la durée a été supérieure à 8 mois ;
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures auprès de l'OPCO dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son licenciement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1223-9 du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2020 - art. 1)

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 3

Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 Dispositions particulières propres aux cadres Chapitre 1er : Contrat de travail Contrat à durée déterminée à objet défini

Justification

Article 3.1

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

particulier est indispensable.

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

Durée

Article 3.2

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

Fin du contrat à durée déterminée

Article 3.3

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Garanties

Article 3.4

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties en termes d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Ils bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

La liste de ces emplois leur sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Les salariés pourront, au cours du délai de prévenance fixé à l'article 3.3 ci-dessous, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

A leur demande, les salariés pourront être reçus par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de ces garanties.

Chapitre II : Classification des emplois et salaires

Classifications des emplois

Article 4

Critères de la classification

C

Contenu de l'activité	Exerce des fonctions administratives et/ ou techniques et/ ou commerciales en subordination de la classification C1 ou C2.
Responsabilité dans l'organisation du travail	Suit l'organisation fixée et contrôle par délégation (écrite) la coordination d'équipes internes et/ ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés.
Autonomie, initiative	Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés. Rend compte régulièrement de son activité et de celles de ses collaborateurs en cas de délégation écrite d'autorité.
Technicité	Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et/ ou expertise dans les domaines liés aux fonctions exercées, qu'elles soient administratives, techniques ou commerciales..
Formation, expérience	Expérience confirmée au niveau du TAM 4 ou au niveau d'entrée d'un titulaire d'un diplôme de niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur.

C.1

Exerce des fonctions administratives et de gestion

Responsabilité : Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ou les équipes. Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés.

Autonomie : Gère en autonomie les missions confiées. Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs

Technicité : Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions. Met à jour régulièrement ses connaissances.

Formation-expérience : Expérience confirmée au niveau des TAM Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de 2 années d'expérience.

C.2

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études.

Responsabilité : Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux. Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres

Autonomie : Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité

Technicité : Connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Très bonne connaissance des techniques connexes.

Formation-expérience : Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises.

C.3

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée.

Responsabilité : Assure régulièrement la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux

Autonomie : Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité

Technicité : Connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Connaissance approfondie des techniques connexes.

Formation-expérience : Expérience confirmée au niveau C.2

C.4

Organise et coordonne les activités des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres.

Responsabilité : Assure une mission de direction et de coordination. Elabore et/ou chiffre les études, et assure leur présentation auprès de la clientèle

Autonomie : Large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets. Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités. Reçoit une

délégation de pouvoir propre à ses domaines.

Technicité : Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de « recherche et développement »

Formation-expérience : Grande expérience

C.5

Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise au niveau de son unité.

Responsabilité : Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et/ou des ressources humaines. Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise.

Autonomie : Reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires.

Technicité : Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise. Connaissance de la gestion administrative et de la gestion du personnel.

Formation-expérience : Personne confirmée.

D

Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant.

CRITERES	C 1	C 2	C3	C 4	C 5	D
Contenu de l'activité	Exerce des fonctions administratives et de gestion	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études	Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée	Organise et coordonne l'activité des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres	Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise, au niveau de son unité	

Responsabilité dans l'organisation du travail	Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ ou ses équipes	Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants, en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	Assure une mission de direction et de coordination	Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et / ou ressources humaines	Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant
	Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés	Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres		Elabore et/ou chiffre les études et assure leur présentation auprès de la clientèle	Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	
Autonomie, initiative	Gère en autonomie les missions confiées	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	Large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets	Reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires	
	Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité	Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activité		
		Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	Reçoit une délégation de pouvoirs propre à ses domaines		
Technicité	Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions	Connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise	Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise	Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise	
	Mise à jour régulière de ses connaissances	Très bonne connaissance des techniques connexes	Connaissance approfondie des techniques connexes	Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de "recherche et développement"	Connaissances de la gestion administrative et de la gestion du personnel	

Compétences par expérience ou par formation	Expérience confirmée au niveau des TAM. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de deux années d'expérience	Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	Expérience confirmée au niveau C2	Grande expérience	Personne confirmée	
---	---	--	-----------------------------------	-------------------	--------------------	--

Salaires

Chapitre III : Durée du travail

Convention de forfait

Article 6

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail les salariés relevant des positions C à C4.

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

Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du code du travail.

Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, à l'atelier ou à l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un point sera alors fait notamment sur la charge de travail du salarié, de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

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

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

Chapitre IV : Déplacements et frais professionnels

Frais de déplacements professionnels

Article 7

Les frais de déplacements professionnels et de représentation, à l'exception notamment des trajets domicile lieu de travail aller et retour, sont indemnisés soit aux frais réels sur présentation de justificatifs, soit de manière forfaitaire selon un barème fixé par écrit, et en tout état de cause dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

Notamment, si de par leurs fonctions et la situation du chantier ou de la clientèle visitée, les cadres ne peuvent regagner ni l'entreprise, ni leur domicile pour le déjeuner, les frais de repas sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

Frais occasionnés par le changement d'emploi

Article 8

En cas de changement de lieu d'emploi impliquant un déménagement accepté par le cadre ou compatible avec une éventuelle clause de mobilité, les frais directement occasionnés pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et remboursés sur production de la facture acquittée.

L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur, dans la limite des dispositions légales, dans le cas où ce changement n'était pas connu du cadre en temps utile compte tenu de la durée du dédit.

Tout cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son éventuel retour, sauf licenciement pour motif disciplinaire.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa

résidence initiale, il est remboursé des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

Chapitre V : Rupture du contrat de travail

Indemnité de licenciement

Article 9

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; auquel s'ajoute
- 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement prévue ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

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

Préavis à la résiliation du contrat de travail

Article 10

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

dans l'entreprise :

- Un mois si l'ancienneté est inférieure à un an,
- Deux mois si l'ancienneté est comprise entre un et deux ans,
- Trois mois si l'ancienneté est supérieure à deux ans.

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

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

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

Indemnité de départ en retraite

Article 11

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

- 1/10 de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 12

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

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

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

Indemnité de mise à la retraite

Chapitre VI : Prévoyance et santé

Préambule

Article 13

Bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022, les salariés classés C, C 1, C 2, C 3, C 4, C 5 et D dans la grille de classification des emplois et relevant des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

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

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

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

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

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches

B et C.

2. Garantie frais de santé

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

- 3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

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

3. Garantie de retraite complémentaire

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

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

À la date du 1er janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

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

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

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)*

Chapitre VI : Prévoyance, santé et retraite supplémentaire

Garantie frais de santé

Retraite supplémentaire

Article 14

Les cadres bénéficient d'un plan d'épargne retraite relevant de la branche 26 (régime en points) tel que défini au titre V intitulé « Retraite supplémentaire ». Il s'agit d'un dispositif collectif, à cotisations définies, géré par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 3 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1,86 % à la charge de l'employeur et 1,14 % à la charge du salarié.

Incapacité temporaire

Article 15

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constaté par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visites, le cadre continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération mensuelle nette dans les conditions suivantes :

- ancienneté requise : 6 mois
- franchise : nulle
- durée d'indemnisation : 20 jours par arrêt

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours d'une même année civile, 40 jours compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

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

Les appointements versés sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé. Les appointements versés par l'entreprise au salarié, en application du présent article, seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les

indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles et la CPCEA sans délai de carence.

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

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

NOTE : dispositions applicables au 1er janvier 2013.

Contrat d'assurance

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage

Date du texte : 1999-03-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les signataires considèrent qu'un accord de branche doit permettre aux entreprises volontaires de s'engager dans une réduction effective à 35 heures ou moins de la durée du travail.

Le présent accord de branche traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Cet accord doit ainsi conduire à :

- une contribution à l'amélioration de l'emploi dans la société française et partant de la cohésion sociale ;
- une meilleure qualité de vie des salariés par l'augmentation de leur temps libre ;
- une implication plus importante de tous les acteurs dans l'offre d'emploi notamment des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Mais cette évolution n'est envisageable que si elle permet simultanément :

- une organisation plus souple de l'entreprise face à une demande variable des marchés et de la clientèle ;
- une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières de l'activité ;
- un accès à des aides financières compensant partiellement les charges de cette évolution.

Champ d'application

Article préliminaire

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des entreprises :

- dont l'activité exclusive ou principale s'exerce dans l'un ou plusieurs des secteurs suivants : création et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, espaces paysagers, arrosage

automatique, engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques, création et entretien de terrains de sports, reboisement, élagage, débroussaillage et travaux accessoires ;

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

Cadre de la réduction du temps de travail

Article 1er

1.1. Entreprises visées

Le présent accord concerne les entreprises dont l'horaire pratiqué est égal ou supérieur à 39 heures et qui souhaitent réduire l'horaire collectif à 35 heures ou moins (réduction de 10 % ou 15 %) avant les échéances légales en vue de bénéficier des incitations financières prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les entreprises dont l'horaire de travail est déjà réduit en application du dispositif d'annualisation tel que fixé par l'avenant n° 9 à l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture peuvent bénéficier de l'aide à la réduction sous réserve que l'horaire réel moyen de travail constaté à l'expiration de la dernière période d'annualisation soit réduit d'au moins 10 % pour obtenir 35 heures ou moins.

Dans le cas où l'entreprise souhaite passer directement du dispositif d'annualisation fixé par l'avenant susvisé à l'application du présent accord et que de ce fait la période annuelle en cours se trouve interrompue, la rémunération des salariés concernés est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application sur la période de présence considérée de la moyenne hebdomadaire de 38 heures ou 37,5 heures.

1.2. Périmètre de la réduction du temps de travail

Le présent accord concerne en principe l'ensemble de l'entreprise.

1.3. Conditions d'accès

Quel que soit le périmètre de la réduction du temps de travail envisagée, l'effectif pris en considération pour le calcul des seuils fixés ci-après est comptabilisé de la même manière que pour la mise en place des représentants du personnel conformément à l'article 421-2 du code du travail.

Mise en oeuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus

Article 2

2.1. Nécessité d'un accord complémentaire

a) Avant d'entamer la négociation en vue de conclure l'accord complémentaire imposé par la loi, l'employeur doit informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail. Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail.

b) L'accord complémentaire est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il en existe ; à défaut, il est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3-III de la loi du 13 juin 1998. Cet accord est conclu sous réserve de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3-IV et V de la loi du 13 juin 1998.

Lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés et les organisations mandantes sont informées des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

c) L'accord complémentaire visé à l'article 3-II de la loi du 13 juin 1998 détermine :

- les catégories de personnel concernées ;
- la date de mise en place de l'horaire collectif réduit, 2 mois au plus tard après la conclusion de la convention avec l'Etat ;
- en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires ;
- les embauches compensatrices.

Il se réfère explicitement au présent accord de branche pour les autres dispositions, qui sont applicables en l'état et sans adaptation, notamment la clause résolutoire visée à l'article 2.2.

d) La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat, dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

e) L'accord de branche et l'accord complémentaire sont communiqués aux représentants du personnel. Une note affichée précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut prendre connaissance, sur le lieu de travail, de l'accord de branche et de l'accord complémentaire.

f) Au moins une fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés.

2.2. Durée de l'accord complémentaire

L'accord complémentaire conclu dans le cadre du présent accord de branche a pour objet de déterminer les conditions concrètes d'organisation du travail permettant de bénéficier des incitations financières prévues par la loi.

Il prend donc effet au moment de la conclusion de la convention de réduction du temps de travail avec l'Etat, et il prendra fin lorsque tous les effets produits par cette convention auront été accomplis. Au-delà, l'organisation du temps de travail sera déterminée conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Pour la même raison, la suppression éventuelle des aides de l'Etat avant la cessation des effets de la convention de réduction du temps de travail, sans que cette suppression soit due au fait de l'employeur, entraînera la résolution de plein droit de l'accord complémentaire, conformément à l'article 1183 du code civil.

Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés

Article 3

3.1. Conditions de mise en oeuvre

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures ou moins avant les échéances rappelées à l'article 1.1 ci-dessus, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié. Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié. Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 4.1. b à f ci-après. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation.

3.2. Durée de l'accord complémentaire ou de l'adhésion

Les effets de l'accord complémentaire ou de l'adhésion et leur expiration à l'échéance normale ou par résolution anticipée de plein droit sont identiques à ceux indiqués à l'article 2.2.

Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés

Article 4

4.1. Nécessité d'une adhésion de l'entreprise

a) L'employeur doit préalablement informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, le présent accord ne peut être mis en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

b) L'accord de branche est intégralement et directement applicable aux entreprises de 20 et de moins de 20 salariés qui décident d'adhérer à cet accord. L'adhésion est concrétisée par la signature d'un formulaire, complété des options retenues par l'entreprise en ce qui concerne notamment :

- les catégories de personnel concernées ;
- la date de mise en place de l'horaire collectif réduit, deux mois au plus tard après la conclusion de la convention avec l'Etat ;
- en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires ;
- le calendrier prévisionnel des embauches.

L'adhésion ne produit effet que sous réserve de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3-IV et V de la loi du 13 juin 1998.

c) S'il existe dans l'entreprise ou ou plusieurs délégués syndicaux, ou bien ou ou plusieurs délégués du personnel en faisant fonction conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, les parties peuvent convenir de compléter par un accord les conditions de mise en oeuvre et de suivi de l'adhésion de l'entreprise.

d) La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat, dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

e) L'accord de branche et le formulaire d'adhésion sont communiqués aux représentants du personnel. Une note affichée précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut prendre connaissance, sur le lieu de travail, de l'accord de branche et de l'adhésion de l'entreprise.

f) Au moins 1 fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent

accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail et l'affectation des salariés embauchés.

4.2. Durée de l'adhésion

Les effets de l'adhésion et son expiration, à l'échéance normale ou par résolution anticipée de plein droit, sont identiques à ceux indiqués à l'article 2.2.

Modalités de la réduction du temps de travail

Article 5

5.1. Organisation des horaires

La réduction du temps de travail peut être réalisée comme suit étant indiqué que plusieurs formules d'organisation des horaires peuvent coexister au sein de la même entreprise :

- pour les salariés dont le temps est déterminé et vérifiable :
 - soit dans le cadre d'un horaire hebdomadaire fixe de 35 heures ou moins ;
 - soit dans le cadre de l'annualisation des horaires telle que prévue à l'article 8 ci-après ;
- pour les salariés dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable.

La réduction du temps de travail sera associée à l'attribution de jours de repos spécifiques par an telle que prévu à l'article 9 ci-après.

L'annualisation des horaires, qui nécessite un décompte et un suivi précis de ceux-ci, ne peut donc pas concerner ceux des salariés dont l'engagement est incompatible avec un comptage journalier du temps de travail.

5.2. Temps partiel

Les entreprises qui choisissent d'appliquer le présent accord s'attacheront, par la négociation individuelle et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, à proposer à chaque salarié concerné un plan de réduction de l'horaire de travail assorti des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein, et à proposer en particulier de ramener à 28 heures par semaine au maximum la durée du travail de ceux dont l'horaire contractuel était compris entre 28 et 32 heures.

En cas de réduction, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit.

Rémunération

Article 6

La rémunération pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 35 heures en moyenne ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures. La rémunération maintenue résultera de l'application de la formule suivante : taux horaire brut de base x 169/151.67.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

Embauches réalisées

Article 7

Les entreprises relevant des présentes qui réduiront le temps de travail d'au moins 10 % ou d'au moins 15 % pour porter le nouvel horaire collectif à 35 heures ou moins pourront bénéficier du dispositif financier d'incitation sous forme d'aide forfaitaire et dégressive si ces entreprises accroissent leurs effectifs d'au moins 6 % ou de 9 %.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de signature de la convention avec l'Etat ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 12 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de cette date (1).

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel ou à temps partiel annualisé ;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée ou déterminée à temps plein, à temps partiel ou à temps partiel annualisé ;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ou sous contrat de travail intermittent ;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée minimale de deux mois.

Une attention particulière devra être portée aux jeunes dont le potentiel, le niveau et la

motivation garantissent l'avenir professionnel dans la branche du paysage.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le délai de réalisation des embauches et la durée du maintien de l'effectif de l'entreprise (art. 3-IV, quatrième alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2).

Annualisation des horaires de travail

Article 8

8.1. Mise en oeuvre de l'annualisation

L'annualisation des horaires peut commencer le 1er jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelable sans limitation.

8.2. Salariés concernés par l'annualisation

L'annualisation des horaires qui nécessite un décompte et un suivi précis de ceux-ci doit concerner ceux des salariés à temps complet dont l'engagement contractuel est compatible avec un comptage journalier du temps de travail, que le contrat soit à durée indéterminée ou à durée déterminée.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe, ...).

8.3. Modalités de l'annualisation

8.3.1. Principe.

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

Le calcul se fait sur la base de la durée conventionnelle diminuée des jours de congés légaux et conventionnels (ex : jours fériés, ponts, congés annuels).

La durée du travail effectuée peut donc être différente d'une semaine sur l'autre dès lors que sur l'ensemble de l'année, celle-ci ne dépasse pas 35 heures.

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

365

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 30 jours de congés annuels
- 11 jours fériés chômés

$272/6 = 45.33$

$45.33 \times 35 = 1\,586$ heures travaillées

Il est convenu d'appeler " les heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne et " heures de compensation " les heures de repos pris en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire de travail inférieur à la durée hebdomadaire moyenne.

8.3.2. Contingent annuel d'heures de modulation.

Le nombre maximum d'heures de modulation et d'heures perdues récupérables pour intempéries, telles que définies par le décret n° 97-540 du 26 mai 1997, susceptibles d'être effectuées dans le cadre d'une période annuelle est limité à 250, étant précisé que seules sont prises en compte les intempéries limitées à la période du 1er novembre au 28 février de l'année suivante.

8.3.3. Amplitude des variations d'horaire.

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail.

Aucune semaine ne peut excéder 45 heures.

Toutefois, il est autorisé un dépassement de cette durée hebdomadaire dans les limites de 48 heures par semaine et dans la limite de 5 semaines par an.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Toutefois, le nombre de semaines complètes de repos ne saurait excéder 5 par an.

8.3.4. Heures excédentaires.

Les entreprises ne peuvent pas, pour les salariés concernés, excéder un volume annualisé tel que défini à l'article 8.3.1 sur la base de 35 heures en moyenne annuelle. Il n'y a donc pas possibilité d'heures excédentaires tant que l'entreprise demeure liée par la convention conclue avec l'Etat.

Toutefois, comme le prévoit la circulaire du 24 juin 1998, des heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être pratiquées.

a) Contingent annuel d'heures effectuées hors annualisation (1).

Lorsqu'il est constaté en fin de période d'annualisation que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors annualisation.

Ces heures hors annualisation sont limitées à 100.

b) Rémunération des heures effectuées hors annualisation.

Les 50 premières heures seront reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur de remplacement à prendre d'un commun accord dans les 3 mois qui suivent la fin de la période annuelle sauf si ces jours alimentent le compte épargne-temps (2).

Les 50 heures suivantes seront rémunérées avec une majoration de 25 %.

Cependant, ces 50 heures pourront, en tout ou partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur de remplacement.

Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvrira droit à une heure et quart de repos compensateur.

Ces 50 heures pourront également être affectées au compte épargne-temps.

8.3.5. Programmation des horaires.

Avant le début de la période annuelle, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant la nature et l'époque des travaux qui doivent être effectués au cours de la période annuelle ainsi que l'horaire indicatif correspondant.

Le projet de programme annuel est soumis à la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

a) Affichage.

L'employeur affiche le programme indicatif, ou bien porte à la connaissance de chaque salarié le programme indicatif qui le concerne, 15 jours avant le début de la période annuelle.

Lorsque les horaires à pratiquer sont différents de ceux indiqués dans le programme indicatif, du fait des variations de la charge de travail, les salariés en sont informés au moins 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

b) Contenu du programme annuel.

Le programme annuel contient les indications suivantes :

- la collectivité de salariés concernés ;
- la période annuelle de 12 mois consécutifs concernée ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire moyenne, les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire moyenne, voire nul ; les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire moyenne, ainsi que l'horaire

hebdomadaire indicatif correspondant ;

- pour les périodes d'activité réduite, le programme comporte soit des jours non travaillés, soit des jours à horaire réduit, cet horaire réduit ne pouvant être inférieur à la demi-journée.

8.3.6. Compte individuel de compensation.

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail, tenir un compte individuel de compensation.

a) Heures prises en compte pour l'établissement du compte individuel.

Pour la détermination du nombre d'heures de modulation et d'heures de compensation, l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par le salarié au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

b) Communication du compte individuel de compensation.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période annuelle, ou à la date de rupture du contrat de travail intervenue en cours de période annuelle, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre d'heures de modulation effectuées au cours de la période annuelle, le nombre d'heures de compensation prises, et, le cas échéant, la différence entre ces 2 nombres.

8.3.7. Régulation en fin de période annuelle.

S'il apparaît, en fin de période annuelle ou à la date de rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de modulation effectuées est supérieur au nombre d'heures de compensation prises, il s'agit d'heures effectuées hors annualisation qui doivent être rémunérées conformément à l'article 8.3.4. b du présent accord.

S'il apparaît au contraire, que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans 2 cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues admises au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;

- l'excès d'heures de compensation prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période annuelle pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

8.4. Rémunérations

a) Lissage de la rémunération.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la modulation de la durée du travail est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151.67 heures par mois.

b) Montant de la rémunération.

La rémunération est fixée à l'article 6 ci-dessus.

c) Déduction en cas d'absence.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. Cette déduction est égale par heure d'absence à 1/151.67 de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsque l'absence porte sur plus de 151.67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le respect de la durée moyenne de travail de 35 heures en cas d'annualisation du temps de travail pour bénéficiaire de l'aide de l'Etat (art. 3-I, second alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le régime des heures effectuées au-delà de la durée moyenne de travail en cas d'annualisation du temps de travail (art. L. 212-2-1, troisième alinéa, du code du travail) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2).

Attribution de jours de repos spécifiques

Article 9

Préambule

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement ou assimilé assument dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail ;

Considérant qu'aujourd'hui pour de nombreux salariés du paysage, le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Considérant que la réduction du temps de travail des salariés devrait conduire inévitablement à la diminution du temps de travail de l'encadrement ou assimilé ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures ;

Considérant la difficulté de contrôler les heures réellement effectuées par l'encadrement et assimilé, il est admis le principe de la rémunération forfaitaire ;

Considérant que le forfait doit être constaté par écrit.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement ou assimilé et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures suivantes :

9.1. Champ d'application général

Les catégories d'emploi visées par le présent article concernant des salariés dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable.

S'il apparaît que le temps de travail des salariés visés ci-après est déterminé et vérifiable, il conviendra de se reporter aux dispositions de l'article 8 ci-dessus.

9.2. Cadres de commandement (1)

Les cadres de commandement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et aux jours fériés).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux, affectation à un compte épargne ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

9.3. Autres cadres dont le temps de travail n'est pas déterminé ou vérifiable

*Sur proposition de leur employeur, les salariés visés ci-dessus e ayant des responsabilités particulières notamment d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel visé relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 30 jours ouvrables de congés payés et 10 jours ouvrés de repos en terme de jours ou de demi-journées de repos incluant les jours d'ancienneté conventionnels.

Ce forfait de jours devra obligatoirement être accompagné d'un aménagement du temps de travail de l'intéressé de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit de 2 heures par semaine.

Cet aménagement du temps de travail sera réalisé en accord avec sa hiérarchie.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;
- la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps ;
- ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

Seul le forfait de jours de repos pourra alimenter le compte épargne-temps*. (2)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant le régime de la durée du travail applicable aux cadres autres que les cadres de haut niveau dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilité assumé et l'importance de la rémunération implique une large indépendance dans l'organisation de leur travail (art. 992 et suivants du code rural) ; Ce même paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant les conditions relatives à la réduction du temps de travail fixées pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3-I, second alinéa, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée) (arrêté du 28 mai 1999, art. 2). (2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 28 mai 1999, art. 1er).

Modalités de suivi du présent accord

Article 10

Pour le suivi du présent accord, est constituée une commission composée de deux membres par organisations syndicales représentatives au plan national et de cinq membres de l'UNEP.

Cette commission se réunit deux fois par an à la fin de chaque semestre pour analyser les difficultés éventuelles d'application et étudier, le cas échéant, toutes solutions pouvant améliorer l'application des dispositifs des présentes.

Le présent accord cessera de plein droit au 1er janvier 2002 sans remise en cause des accords complémentaires et des adhésions intervenues dans ce cadre qui continueront de produire leurs effets dans les conditions indiquées aux articles 2.2, 3.2 et 4.2 ci-dessus.

Entrée en vigueur

Article 11

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Article 12

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mars 1999.

Prévoyance

Date du texte : 2012-06-15 Version KALI retenue : 2013-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans l'objectif de préserver l'existence d'un régime de prévoyance institué par la convention collective nationale du 2 avril 1952 à destination des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, dénoncée le 25 novembre 2011 par l'UNEP, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP décident de définir par le présent avenant les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance, frais de santé et de retraite supplémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC selon la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Article 1er — Modification des dispositions particulières propres aux TAM et cadres de l'article 13 relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi que celles propres aux cadres, visées à l'article 13 de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 précitée, sont modifiées comme suit :

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012 portant la mise en place de ce régime conventionnel dont l'organisme assureur désigné est la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions du II de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

La garantie rente de conjoint est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation

prévoyance est fixé à :

- 1,88 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 2,87 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,48 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,25 % sur la tranche A et de 0,71 % sur les tranches B et C ;

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

Pour 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,52 % sur la tranche A et de 1,14 % sur les tranches B et C portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,23 % tranche A et 0,66 % tranches B et C.

2. Garantie frais de santé

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

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

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

Pour 2013, ce taux d'appel est fixé à 90 %, soit une cotisation égale à :

- hors Alsace et Moselle : 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;
- Alsace et Moselle : 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;
- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

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

3. Garantie de retraite complémentaire

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

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

A la date du 15 juin 2012, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,24 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,07 % à la charge de l'employeur et 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du salarié).

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

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

Article 2 — Suppression de l'article 14 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres visées à l'article 14 de la convention collective du 10 octobre 2008 visant la garantie frais de santé intitulé « Top santé paysage » sont supprimées.

Article 3 — Substitution de l'article 15 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, concernant la retraite supplémentaire visée à l'article 15 de la convention collective du 10

octobre 2008, apparaîtront désormais sous l'article 14 de la convention collective.

Article 4 — Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 16 de la convention collective du 10 octobre 2008 relatif à l'incapacité temporaire, apparaîtront désormais sous l'article 15 de la convention collective.

Le dernier alinéa dudit article est remplacé et modifié comme suit :

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

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

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

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

Article 5 — Suppression de l'article 17 relatif aux dispositions particulières des TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 17, sont abrogées. Les dispositions fixées à l'article 13 modifié concernant l'organisme désigné pour le contrat d'assurance visant la garantie de frais de santé leur sont substituées de plein droit.

Article 6 — Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'accord national du régime de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des TAM et cadres du secteur du paysage, soit au plus tôt le 1er janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est

demandée.

Formation professionnelle

Date du texte : 2015-02-13 Version KALI retenue : 2015-07-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Modification du préambule

Le premier alinéa du préambule est modifié comme suit :

« La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment pour objectif de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et permettre aux entreprises d'être plus performantes. »

L'alinéa suivant est inséré après le septième alinéa :

« Afin d'accompagner au mieux leur politique de formation professionnelle continue, l'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national se déclarent favorables à toutes initiatives, comme celles menées dans le cadre des études et recherches, leur permettant de disposer d'informations et d'analyses techniques, statistiques et/ ou prospectives sur les activités du paysage. »

Article 2 — Entretien professionnel

Les dispositions de l'article 4 « Entretien professionnel » sont remplacées par les suivantes :

« Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objectif d'appréhender au mieux les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
 - les réalisations du salarié ;
 - les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;
 - l'information délivrée par l'employeur aux salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle ;
 - l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
 - les possibilités d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;
 - les actions de formation à engager à court, moyen et long termes et à classer par priorités.
- La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et

l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;
- d'un arrêt, pour accident du travail ou maladie professionnelle, supérieur ou égal à 3 mois ;
- d'un mandat syndical, notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance. »

Article 3 — Bilan de parcours professionnel

L'article 5 « Bilan d'étape professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Bilan de parcours professionnel

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels au moins une fois tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus verra son compte personnel de formation abondé de 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou de 130 heures pour

les salariés à temps partiel. »

Article 4 — Conseil en évolution professionnelle

L'article 6 « Bilan de seconde partie de carrière » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6 Conseil en évolution professionnelle

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Le FAFSEA pourra être sollicité afin d'accompagner les demandes réalisées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Pour les salariés, il concerne ceux à temps complet ou à temps partiel.

Ce conseil n'est pas à la charge du salarié.

Concernant les salariés, l'employeur informera ces derniers de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. »

Article 5 — Bilan de compétences

Le cinquième alinéa de l'article 7 « Bilan de compétences » est remplacé par le suivant :

« Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière. »

Article 6 — Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'article 8 « Validation des acquis de l'expérience (VAE) » est complété par les dispositions suivantes :

« Tout salarié dont la candidature a été déclarée recevable pourra bénéficier, conformément aux dispositions réglementaires, d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée dont les coûts sont susceptibles d'être pris en charge et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA. »

Article 7 — Plan de formation

A. – Les dispositions de l'article 12.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation » sont modifiées et complétées comme suit :

Il est inséré après le 2 un 2 bis ainsi rédigé : « 2 bis. Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Le 10 est renuméroté « 13 ».

Il est ajouté après le 9 un 10 ainsi rédigé : « 10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. »

Il est ajouté un 11 ainsi rédigé : « 11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. »

Il est ajouté un 12 ainsi rédigé : « 12. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. »

Les deux alinéas précédant le paragraphe a « Actions de formation et temps de travail » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 du code du travail lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

B. – Les dispositions de l'article 12.3 « Prise en charge financière » sont complétées par les alinéas suivants :

Le FAFSEA prend en charge, outre les coûts pédagogiques et les frais annexes, des dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan comprenant l'allocation de formation et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les salaires dans la limite du Smic et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de formation.

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent effectuer un versement volontaire. »

Article 8 — Compte personnel de formation (CPF)

L'article 16 « Droit individuel à la formation (DIF) » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

1. Principe

A compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF a pour objectif de permettre à toute personne, quel que soit son statut ou son âge, d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et de sécuriser son parcours en se formant et en se qualifiant.

Les heures de formation inscrites au compte personnel de formation sont intégralement portables en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

2. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi :

- les salariés, y compris les apprentis dès l'âge de 15 ans dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage en justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
 - les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.
- Le compte personnel de formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

3. Acquisition des heures

Les droits à DIF acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu, et ce jusqu'au 1er janvier 2021 lorsque le salarié bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF de la personne dans la limite de 150 heures.

A la fin de chaque année, le compte est alimenté en heures de formation et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

Pour les salariés à temps complet, l'acquisition du nombre d'heures se fait à hauteur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures, puis à raison de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas, sur l'ensemble de l'année, réalisé une durée de travail à temps complet, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué, sauf dispositions plus favorables négociées par voie d'accords collectifs et fixant par ailleurs un financement autre que celui visé par les dispositions de la loi du 5 mars 2014 précitée.

Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel de formation est également alimenté à raison de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel lorsque le salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 de l'article 5 du présent accord (tel que résultant de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2015).

Dans le cas précité, l'entreprise adressera au FAFSEA :

- la liste des bénéficiaires de cet abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel ;
- le versement d'une somme correspondant au nombre d'heures visées multiplié par le montant forfaitaire de 30 €.

Les abondements issus du non-respect des dispositions légales fixées aux articles L. 6323-13 et L. 6223-14 du code du travail n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et

du plafond de 150 heures.

4. Compte personnel de formation et périodes d'absences

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
 - accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ;
 - congé parental d'éducation ;
 - maladie professionnelle ;
 - accident du travail,
- sont prises en compte pour le calcul des heures d'acquisition au CPF.

5. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel de formation, comptabilisé en heures, relève de la seule initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Si le salarié souhaite suivre une formation dans le cadre de la mobilisation de son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, il demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Selon sa classification (telle que définie par les dispositions du chapitre II, article 4, de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au minimum :

- ouvrier/ employé : 60 jours avant le début de la formation ;
 - TAM : 90 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois ;
 - cadre : 120 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.
- L'employeur ne peut refuser toute demande de CPF au-delà d'une période de 24 mois de refus consécutifs (exemple : date de la première présentation ou remise en main propre de la première demande le 24 février 2015, refus possible jusqu'au 23 février inclus de l'année 2017) sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA ainsi que dans la limite des fonds disponibles de celui-ci ou, pour les entreprises assurant en interne la gestion du CPF, dans la limite des contributions employeurs. Néanmoins, le salarié devra réaliser sa demande de CPF en respectant les délais ci-dessus indiqués.

La demande d'accord préalable auprès de l'employeur sera restreinte et ne portera que sur le calendrier de formation lorsque le salarié demandera :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- un accompagnement à la VAE ;
- une formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- une formation dans les cas définis par accords collectifs relatifs au CPF.

L'employeur dispose, à réception de la demande écrite, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Lorsque la durée de la formation réalisée dans le cadre de la mobilisation du CPF dépasse 150 heures, le CPF peut être abondé en heures complémentaires par l'employeur, le titulaire du compte, accords collectifs, les OPCA, Pôle emploi, les régions, l'Etat ...

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du paragraphe 3 « Acquisition des heures » du présent article, ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

6. Prise en charge du compte personnel de formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prise en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après éventuelles propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage.

7. Prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail

La formation pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré en tant que tel et le salarié est protégé contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des salariés en formation pourra, dans les limites réglementaires, être prise en charge par le FAFSEA, sous réserve des modalités définies par son conseil d'administration. En cas d'accord d'entreprise fixant en interne la gestion du CPF et les modalités de prise en charge de la rémunération, celles-ci pourront, dans les limites réglementaires, être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles au titre du CPF.

8. Listes des formations éligibles pour les salariés

A l'exception :

- des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- et de l'accompagnement VAE,

les formations éligibles au CPF doivent figurer sur les listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'Etat et les régions.

Par conséquent, les salariés peuvent mobiliser leur CPF sur des formations inscrites sur l'une des trois listes suivantes :

- une liste élaborée par la CPNE agricole (uniquement pour les salariés) ;
- une liste nationale interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment (COPANEF) ;
- une liste régionale dans laquelle est implantée l'entreprise du salarié ou l'établissement permettant de répondre aux besoins des territoires (COPAREF). Dans chaque région, les salariés

et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement. »

Article 9 — Contrats de professionnalisation

L'alinéa suivant est inséré après le onzième alinéa de l'article 18.1 « Objectifs et publics visés » : « - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Article 10 — Contrats d'apprentissage

L'article 19 « Contrats d'apprentissage » est complété comme suit :

« L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Ils souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage. Ainsi, les signataires de l'accord réaffirment à travers les objectifs ci-dessous leur confiance dans l'avenir du secteur du paysage.

1. Objectifs quantitatifs

L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur ambition de maintenir dans les entreprises du paysage, si les conditions économiques le permettent, un nombre d'apprentis représentant 6 % des effectifs salariés de la branche paysage pour la période 2015-2016.

L'UNEP et les organisations syndicales s'engagent à évoquer, lors de leur négociation annuelle sur la convention collective nationale des entreprises du paysage, l'aménagement éventuel de cet objectif.

2. Objectifs qualitatifs

Les signataires de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 au présent accord souhaitent que l'effort quantitatif soit assorti de la poursuite des dispositifs visant à améliorer :

2.1. La qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

2.2. La valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse ...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation des olympiades des métiers : événement pendant lequel les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques afin de mettre en avant leur savoir-faire ;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises du paysage, les signataires de l'accord affirment que l'atteinte des objectifs visés au 1 est conditionnée, d'une part, à l'extension de l'ensemble des dispositions du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité) et, d'autre part, à la mise en œuvre effective des dispositions légales visant l'aide au recrutement des apprentis inscrites dans la loi de finances 2015. »

Article 11 — Périodes de professionnalisation

A. - L'article 20.1 « Définition et objectifs » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.1 Définition et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires.

Plus précisément, elles doivent permettre à leurs bénéficiaires de suivre :

1. Une formation qualifiante :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

2. Une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

3. Une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP (commission nationale de la certification professionnelle). »

B. - L'article 20.3 « Publics concernés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.3 Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage, aux salariés sous contrat à durée indéterminée et, prioritairement, aux formations ayant notamment pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et/ ou le développement des compétences professionnelles et s'adressant notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- aux salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage ;
 - aux salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier ;
 - aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CDD, CDI) ;
 - aux salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au conseil d'administration du FAFSEA par la section paritaire sectorielle du paysage et acceptés par celui-ci ;
 - aux publics prioritaires proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et acceptés par celui-ci. »
- C. - L'article 20.4 « Durée de la formation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.4

Durée de la formation

« La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement CPF, aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

Article 12 — Tutorat

A. - Les cinq premiers alinéas de l'article 21 « Tutorat » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'UNEP et les organisations syndicales représentatives sur un plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat au-delà de son caractère obligatoire pour lequel les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le salarié pressenti par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire pour exercer les missions ci-dessus.

Le tutorat présente également un intérêt dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au plan national encouragent la valorisation de la fonction tutorale tant par la formation que par la rémunération ainsi que lors de l'entretien professionnel. »

B. – L'article 21 est complété comme suit :

« L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions des dixième, onzième et douzième alinéas du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés. »

Article 13 — Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

A l'article 30 « Mise en œuvre de la négociation triennale de formation », les mots : « le DIF » sont remplacés par les mots : « le CPF ».

Article 14 — Entreprises de moins de 10 salariés

L'article 31.1 « Entreprises de moins de 10 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.1
Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime. »

Article 15 — Entreprises d'au moins 10 salariés

L'article 31.2 « Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.2
Entreprises d'au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime.

Ce pourcentage minimal sera de 0,8 % des rémunérations versées pendant l'année en cours si un accord d'entreprise est conclu pour une durée de 3 ans et prévoit qu'il soit consacré au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Si, à l'issue des 3 années civiles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds destinés au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement ne sont

pas entièrement utilisés, ces derniers seront reversés au FAFSEA. »

Article 16 — Entreprises de 20 salariés et plus

Le titre et les dispositions de l'article 31.3 « Entreprises de 20 salariés et plus » sont supprimés.

Article 17 — Entreprises en franchissement de seuil

Le titre et les dispositions de l'article 31.4 « Entreprises en franchissement de seuil » sont transférés à l'article 31.3 ; l'article 31.4 est de ce fait supprimé.

Article 18 — Reliquat

Le titre et les dispositions de l'article 34 « Reliquat » sont supprimés.

Article 19 — Ressources complémentaires

L'article 35 « Ressources complémentaires » devient l'article 34.

Article 20 — Entrée en vigueur de l'accord du 3 février 2012

L'article 36 « Entrée en vigueur » devient l'article 35.

Article 21 — Dénonciation. - Révision

L'article 37 « Dénonciation, révision » devient l'article 36.

Article 22 — Dépôt et extension de l'accord du 3 février 2012

L'article 38 « Dépôt et extension » devient l'article 37.

Article 23 — Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Ses articles 14 et 15 seront applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

Article 24 — Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est déposé par courrier et par voie électronique, conformément aux dispositions légales.

Frais de santé et prévoyance

Date du texte : 2016-11-22 Version KALI retenue : 2017-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par le présent avenant les organisations syndicales de salariés et l'UNEP ont souhaité réviser les dispositions particulières des ouvriers et employés relatives aux frais de santé et prévoyance.

Ces modifications portent sur la garantie « indemnité frais d'obsèques » et sur certains postes de remboursement des tableaux des garanties frais de santé.

Le présent avenant entérine ces modifications.

Article 1er — Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification de l'article du c « Indemnité frais d'obsèques » de l'article 17 « Décès »

Le paragraphe c est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les 6 mois suivant le décès. »

Article 2 — Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre VII « Prévoyance et santé » Modification du c « Prestations » de l'article 18 « Complémentaire frais de santé »

Les tableaux de garanties figurant au c sont supprimés et substitués par les tableaux suivants. Les autres dispositions figurant au c demeurent sans changement.

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle :

Les garanties de ce régime s'appliquent pour la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. Le total des remboursements ne pourra dépasser le montant des frais réellement engagés. Tous les actes bénéficiant d'un remboursement du régime de base font l'objet d'un remboursement complémentaire au minimum au ticket modérateur (sauf les cures thermales). Pour l'optique, le ticket modérateur des garanties est limité à une prise en charge tous les 2

ans. Toutes les garanties en euros s'entendent par an et par bénéficiaire (sauf pour les équipements optiques). Les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examen de laboratoire	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance dans la limite de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	70 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	60 % BR	120 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	60 % BR	80 €
BR = 3,66 €	60 % BR	88 €
BR = 7,32 €	60 % BR	112 €
Autres BR	60 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		

BR = 12,04 €	60 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	60 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
- conventionné	70 % BR	100 % BR
- non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	70 % BR	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base		Crédit de 100 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	70 % BR	180 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % BR	40 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR	390 % BR + Crédit 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Maternité		

Frais de soin et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (1)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	-	100 % du forfait
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	-	100 % du forfait
Assistance	-	Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche
(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.		

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle :

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle		
Garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Frais médicaux		
Honoraires praticiens (généralistes, spécialistes hors ophtalmologue, chirurgiens-dentistes, sages-femmes)	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR

Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examen de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % BR à 0 % Br
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention (2)	35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires médecines douces reconnues par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	-	20 €/ séance dans la limite de 2 séances/ an/ bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	80 % à 100 % BR	0 % à 20 % BR
Optique		
Consultation ophtalmologue	90 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (*)		
Monture adulte et enfant	90 % BR	112 €
Verres adultes (par verre ou lentille)		
BR = 2,29 €	90 % BR	80 €
BR = 3,66 €	90 % BR	88 €
BR = 7,32 €	90 % BR	112 €
Autres BR	90 % BR	128 €
Verres enfants (par verre ou lentille)		
BR = 12,04 €	90 % BR	80 €
BR > ou = 14,94 €	90 % BR	88 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	-	Crédit de 175 €/ an/ bénéficiaire
Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime	-	Crédit de 250 €/ an/ œil/ bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
- conventionné	90 % BR	80 % BR
- non conventionné	90 % BR	80 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale y compris couronne implanto-portée (sauf inlays core)	90 % BR	230 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	-	Crédit de 215 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	-	Crédit de 200 €/ an/ bénéficiaire
Inlay core	90 % BR	160 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	90 % BR	10 % BR + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 % BR	360 % BR + Crédit 500 €/ oreille/ bénéficiaire tous les 3 ans
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	-	50 €/ jour
Frais d'accompagnant	-	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
Maternité		
Frais de soin et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS		220 % BR
Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS		100 % BR
Prime de naissance : maternité ou adoption (1)	-	192 € par enfant (288 € à partir du 3e)
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	-
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	
Dépassements d'honoraires médecins ayant signé le CAS	-	220 % BR

Dépassements d'honoraires médecins n'ayant pas signé le CAS	-	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	-
Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base	-	Crédit 40 €/ an/ bénéficiaire
Forfait actes lourds (3)	100 % du forfait	-
Assistance		Oui - Mutuaide Assistance
Réseau de soins	-	Oui - Carte Blanche
(*) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif. (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat. (3) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.		

Article 3 — Entrée en vigueur

Les dispositions figurant aux articles 1er et 2 du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Forfait jours

Date du texte : 2020-09-22 Version KALI retenue : 2021-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont complétées par un article 5 bis :

Le salaire mensuel brut des techniciens et agents de maîtrise en forfait jours sur la base de 218 jours (conformément à l'article 8 « Conventions de forfait » des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise) correspond au minimum à la grille de salaires des TAM, majorée de 15 %.

En cas de forfait jours réduit, le salaire minimum majoré visé ci-dessus est fixé au prorata du nombre de jours réduits.

Article 2 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2021, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2020.

À défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2021, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Cotisations prévoyance au 1er octobre 2021

Date du texte : 2021-03-16 Version KALI retenue : 2021-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par le présent avenant, dans un souci de rééquilibrage du régime sur la partie mensualisation, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité modifier la répartition des taux de cotisations entre « mensualisation » et « incapacité temporaire de travail », du régime de prévoyance et de frais de santé des ouvriers et employés du paysage, sans changement sur le total.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er — Modification de la répartition des taux de cotisations

L'article 20 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, relatives aux garanties Incapacité, invalidité et décès est modifié comme suit :

Les cotisations des garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage.)

	Taux contractuel T1 / T2 [1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation [2]	0,41	0,41	-
Incapacité temporaire de travail	0,33	-	0,33
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
Sous-total	1,25	0,86	0,39
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	

Total	1,42	1,03	0,39
[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS. [2] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

Article 2 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er octobre 2021.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Modification des articles 66 et 67 de la convention collective

Date du texte : 2022-09-07 Version KALI retenue : 2023-03-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

L'article 66 de la CCN « Principe général » est complété après son alinéa 3 par les dispositions suivantes :

« Ainsi le contrat intermittent est ouvert aux emplois suivants :

O2	Ouvrier paysagiste d'exécution
O3	Ouvrier paysagiste spécialisé
O4	Ouvrier paysagiste qualifié
O5	Ouvrier paysagiste hautement qualifié
O6	Maître ouvrier paysagiste
TAM 1	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service
TAM 2	Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle
TAM 3	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés
TAM 4	Supervision des travaux d'exécution et/ ou des projets confiés Avec expérience confirmée
C	Fonction administrative et/ ou technique et/ ou commerciale en subordination de la classification C1 ou C2
C1	Fonction administrative et de gestion
C2	Fonction technique, administrative, commerciale et/ ou d'étude

Article 2

L'article 67 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Le contrat de travail est écrit et doit mentionner notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail.

Toute modification des dates visées ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur est tenu de laisser au salarié concerné un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification contractuelle proposée (délai d'un mois).

La répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée au salarié au moins 15 jours avant le début de la période, étant précisé que cette répartition peut varier d'une année sur l'autre notamment en raison de la saisonnalité des activités confiées.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les travailleurs intermittents sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. »

Article 3 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Formation professionnelle et apprentissage

Date du texte : 2023-09-20 Version KALI retenue : 2024-06-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article Préambule — Les objectifs de l'accord

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif :

- de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique.

Ainsi, l'Unep et les parties signataires représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

En effet, le secteur économique du paysage présente de fortes évolutions :

- de l'ampleur de la demande (végétalisation urbaine, réinvestissement du particulier dans son jardin, etc.) ;
- des exigences du client (renforcement des exigences des marchés publics alors que les budgets se contraignent, souhait de réactivité et de qualité de la part des particuliers, etc.) ;
- des exigences environnementales, résultant de la pression sociétale et transcrites sous la forme de fortes évolutions réglementaires (prise en compte du risque climatique, biodiversité, régulation du phytosanitaire, conversion de techniques chimiques au profit du mécanique, diminution des intrants et de la consommation d'eau et d'énergie, diversification des matériaux employés, etc.) ;
- des évolutions technologiques (digitalisation : de la relation client, de la définition et de l'organisation des chantiers ; nouveaux matériels de type exosquelette, drones, engins de tonte, etc.).

Ces évolutions induisent de forts besoins en recrutement et en évolution des compétences :

- une augmentation des volumes de recrutement, une élévation de leur niveau, un renforcement des technicités requises et une adaptation continue à leurs transformations ;
- une évolution permanente des compétences des équipes dans leur emploi et pour leur progression interne.

Par ailleurs les problématiques de formation et de recrutement se renforcent :

- certes une offre de certification assez large, couvrant l'ensemble des niveaux, présente sur l'ensemble du territoire, même si des ajustements sont toujours utiles pour en améliorer l'adéquation aux besoins ;
- mais des flux de formés insuffisants au regard des besoins, en conséquence d'une trop faible attractivité des filières de formation, d'une tendance à la poursuite d'études utile mais

préjudiciable aux besoins de premiers niveaux de qualification, de la concurrence au recrutement d'autres secteurs d'activité et des collectivités ; un défi renforcé par les problématiques de fidélisation et de turnover ;

- par conséquent une tension croissante au recrutement, freinant le développement économique de la branche ;
- un besoin de professionnalisation des méthodes internes de développement des compétences en termes notamment d'intégration, de transmission des savoir-faire, d'accompagnement à la progression, « de gestion des contraintes en matière de conditions de travail ».

Cet accord se fixe ainsi pour objectif de relever ces défis, dès lors que la formation est un levier pertinent pour ce faire. En particulier :

- poursuivre résolument le développement de l'apprentissage en développant l'attractivité de ce dispositif (notamment la rémunération), en facilitant son usage opérationnel, en insistant sur ses exigences de qualité (notamment celles de l'accompagnement de l'apprenti en entreprise), et en rapprochant le monde de l'entreprise de celui des écoles ;
- renforcer le rôle clé du tutorat au sens large, qu'il intervienne dans les dispositifs en alternance de la formation initiale (maître d'apprentissage) et continue (tuteurs du contrat de professionnalisation et de la Pro-A), ou en développement interne des compétences (mentorat, formation en situation de travail, etc.) ; sensibiliser à ce rôle clef, en termes notamment de disponibilité et de nombre d'alternants par tuteur, de formation à la pédagogie, de reconnaissance de son rôle ;
- encourager le recours des entreprises aux dispositifs de reconversion des demandeurs d'emploi (notamment ceux initialement peu formés), qu'il s'agisse de la découverte de la branche, de la formation préalable à l'embauche, de l'accompagnement à l'intégration ; développer les partenariats avec les acteurs de l'emploi (pour la communication sur les métiers, la sélection des demandeurs d'emploi, la collecte des besoins des entreprises, le développement du service aux entreprises, etc.) ;
- accélérer l'acquisition des nouvelles compétences et faciliter les évolutions internes motivantes des salariés au sein de l'entreprise :
 - par la fluidification des dispositifs destinés aux salariés (tels que le CPF coconstruit, la Pro-A, etc.) ;
 - par un recours plus large aux nouvelles modalités de formation (à distance, en valorisant l'important travail déjà réalisé en la matière ; en situation de travail) ;
 - par une mobilisation de moyens financiers complémentaires (dont une contribution conventionnelle fléchée vers les priorités de la branche) ;
 - par l'utilisation plus large des dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance des salariés ;
 - et enfin par une attention plus forte portée à certains publics dans la facilitation de leur accès à la formation, dont l'important sujet de la place encore insuffisante des femmes dans la branche ;
 - sans oublier, pour mémoire, l'effort important pour le développement des compétences des chefs d'entreprise non-salariés, même s'ils ne sont pas formellement dans le périmètre d'un accord formation. En particulier leur professionnalisme en matière de GRH est un facteur clef du développement des compétences des salariés et de leur progression professionnelle.

L'Unep et les parties signataires précisent qu'elles souhaitent favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche, quelles que soient leurs caractéristiques de profil, de niveau de diplôme, de métier, d'emploi, etc.

En conclusion, l'Unep et les parties signataires se fixent pour ambition de relever le défi des mutations économiques par les compétences, par le biais du présent accord qui présente 5 caractéristiques essentielles :

- la préservation des avancées du précédent accord, qui démontrait déjà une forte implication de la branche dans la formation professionnelle de ses équipes ;
- le bénéfice du socle que constitue l'accord national en agriculture sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont les avantages utiles pour la branche du paysage sont repris, adaptés à ses spécificités voir bonifiés ;
- l'accent mis sur l'aide au recrutement, par le soin apporté aux dispositifs d'insertion en alternance et à ceux pour les demandeurs d'emploi ;
- la mobilisation de financements complémentaires suite à la baisse du soutien des OPCO depuis la réforme, notamment pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- le renforcement du pilotage par la branche de sa politique de formation et du fléchage de ses financements.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application professionnel et territorial

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre Ier Champ d'application

Article 1.1 — Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l'ensemble des dispositions particulières s'appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.2 — Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'Unep et les organisations syndicales signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage étant composée très majoritairement de petites entreprises, les stipulations du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 1.3 — Continuité des accords

L'Unep et les organisations syndicales signataires au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord

national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et leurs avenants subséquents applicables, dont le champ professionnel couvre notamment les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales signataires et l'Unep conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1er du présent accord, de reprendre en synthèse au sein de celui-ci certaines dispositions clés des accords précités.

Chapitre II Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance

Article 2 — Orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage

L'orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage est une nécessité pour garantir que la branche disposera durablement des effectifs nécessaires à son développement, tant en volume qu'en qualité des profils.

L'Unep et les organisations syndicales signataires attachent ainsi la plus grande importance aux actions qui permettent :

- de développer ces flux ;
- d'améliorer encore l'adéquation entre les profils des jeunes et les caractéristiques des formations puis des emplois auxquels elles permettent d'accéder.

Les acteurs de la branche et leurs partenaires, dont l'opérateur de compétences (OPCO) OCAPIAT, ont déjà mis en place de nombreuses actions dans ce sens, et entendent poursuivre et amplifier leur effort en la matière :

- communication aux jeunes, aux familles, sur les métiers et les filières de formation initiale et amélioration de leur attractivité ;
- collaboration avec les services de l'orientation et les acteurs de l'emploi, afin qu'ils se fassent les relais de cette communication et orientent les profils les plus adaptés et motivés vers le secteur ;
- partenariats avec les acteurs de la formation, afin qu'ils élargissent leur notoriété et qu'ils améliorent les conditions d'accueil, d'accompagnement et de pédagogie des élèves.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à s'impliquer dans ce processus, notamment en communiquant autour d'eux sur les perspectives motivantes du secteur en matière d'emploi, en soutenant les établissements de formation dans leurs démarches de communication et d'amélioration de la qualité, etc.

Article 3 — Ingénierie de certification

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, l'Unep et les organisations syndicales signataires renforcent leur implication

dans ce domaine, en saisissant notamment les différentes possibilités que leur offrent la législation et la réglementation.

Article 3.1 — Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels concernant le paysage

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques du paysage (dont les certificats de spécialisation qui sont des titres du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire), ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle (CPC) chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, assuré par l'OPCO dont c'est l'une des missions.

Article 3.2 — Certifications de la branche

L'Unep et les organisations syndicales signataires poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche du paysage. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certificats de qualification professionnelle (CQP), et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP dont les certificats de spécialisation (CS), visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le financement des frais d'ingénierie de ces certifications professionnelles (CQP notamment) sera pris en charge par OCAPIAT selon les règles arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions faites par la section professionnelle du paysage (cf. article 40).

Article 4 — Entretien professionnel

Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualifications et d'emploi. Il permet aussi d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et ses abondements possibles, ainsi que sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cependant l'Unep et les organisations syndicales signataires se saisissent des possibilités de l'article L. 6315-1 alinéa III du code du travail pour porter cette périodicité à 3 ans (au plus long), dans le cadre des stipulations définissant les abondements par l'employeur et par la branche du compte personnel de formation des salariés, précisées à l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) » du présent accord.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;
- d'un mandat syndical parvenu à son issue.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise lorsque les conditions notamment sanitaires le permettent. Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent connaître les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de développement des compétences de leur entreprise.

Des outils de réalisation de ces entretiens sont proposés par OCAPIAT. Ils permettent d'en faciliter la préparation et d'en développer la qualité. La branche du paysage encourage les entreprises et les salariés à y recourir.

Le rapport de branche mentionnera la fréquence retenue par les entreprises pour les entretiens professionnels. Le comité social et économique (CSE), s'il existe, sera informé annuellement

des entretiens professionnels via un bilan quantitatif.

Article 5 — État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie lui est remise.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation de son parcours professionnel.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail), voit son CPF obligatoirement abondé par l'employeur selon des conditions réglementaires (art. R. 6323-3 du code du travail).

Article 6 — Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire : les acteurs publics de l'emploi (France Travail, Association pour l'emploi des cadres) ou un des organismes choisis par France compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il peut être proposé à distance.

La branche du paysage (composée des organisations syndicales de salariés représentatives et

de l'Unep) pourra prendre l'initiative de fournir aux opérateurs CÉP des éléments de présentation de ses activités, de ses qualifications, de ses métiers et de ses emplois, afin que les opérateurs puissent en informer de manière précise leurs bénéficiaires, pour le cas échéant les orienter de manière éclairée vers la branche.

Article 7 — Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée varie selon les besoins du salarié et est au maximum de 24 heures, généralement réparties sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

- en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés (à la date de signature, il s'agit de la certification Qualiopi).

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

Article 8 — Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre II Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance

Article 8.1 — Développement de la VAE

La branche du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

À ce titre, la branche s'engage à favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE. Elle met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres (dont les certificats de spécialisation), CQP ;
- le financement par OCAPIAT des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.2 — Fonctionnement de la VAE

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la reconnaissance de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre (dont les certificats de spécialisation) ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), nécessairement enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'expérience requise d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim, etc.), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

La VAE se déroule en 3 étapes :

- recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : une aide méthodologique à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire ;
- évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constitué par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Article 8.3 — Financement de la VAE

Les frais de procédure et d'accompagnement comprennent :

- les frais de transport, de repas et d'hébergement (sauf si la VAE est prise en charge par le CPF) ;
- les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- les frais d'accompagnement du candidat ;
- les frais des formations éventuellement recommandées au candidat par l'organisme certificateur au terme de l'analyse de sa demande ;

– les frais des sessions d'évaluation.

Les actions de VAE peuvent notamment être financées dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC), du CPF, de la Pro-A.

Elles peuvent faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Article 8.4 — Participation aux jurys d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sauf si cette absence a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération et ne peut être imputée sur les congés payés.

Il est rappelé que le jury doit être paritaire et doit être composé, en cohérence avec les décisions de la CPNE.

Article 8.5 — Financement des dépenses de participation au jury d'examen, de VAE et de CQP

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de VAE ou de certificat de qualification professionnelle peuvent être couvertes par OCAPIAT, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du paysage. Elles pourront porter sur les natures de frais suivantes, pour ce qui concerne les jurys CQP :

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9 — Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, l'Unep et les organisations syndicales signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Elles rappellent que les signataires de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

A minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;
- le(s) permis/CACES ou habilitations.

Ce passeport formation relève du « passeport d'orientation, de formation et de compétences » défini par l'article L. 6323-8 du code du travail, qui intégrera le « passeport de prévention » et qui sera accessible par les bénéficiaires par le biais de la plate-forme mon compte formation.

Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 10 — Actions prioritaires du secteur du paysage

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE-PME, l'Unep et les organisations syndicales signataires, au sein de la section professionnelle du paysage (SPP) de la commission paritaire nationale de l'emploi en agriculture (CPNE), proposent au conseil d'administration d'OCAPIAT un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires. Le présent accord n'entend pas fixer a priori quels seront ces actions et publics prioritaires, laissant le soin à la section professionnelle du paysage d'adapter sa politique aux évolutions de l'environnement et aux nouveaux défis qui pourraient apparaître. Ainsi ces publics pourront potentiellement relever de toutes les catégories de salariés, quels que soient leurs catégories professionnelles, leurs emplois, etc.

OCAPIAT communique auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du Paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

Ce plan peut prendre notamment la forme d'actions collectives au sein du « catalogue de formation de l'offre régionale OCAPIAT ». Dans ce cadre, OCAPIAT, chargé de la sélection des offres, de la communication aux entreprises, de l'inscription des stagiaires et du financement des actions, consulte impérativement en amont l'Unep et les organisations syndicales signataires pour leur faire expliciter les priorités du paysage.

Article 11 — Orientations pluriannuelles de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront s'inspirer, en fonction de leurs spécificités, des objectifs et

des priorités de la formation professionnelle établis par la branche du paysage, qui sont fondés notamment sur les perspectives économiques et démographiques, et sur les évolutions des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte de ces objectifs et de ces priorités.

Article 12 — Modalités pédagogiques des actions de formation

La définition juridique de l'action de formation issue de la loi du 5 septembre 2018 porte davantage sur les objectifs, et la pédagogie pour y parvenir, que sur les moyens à mettre en œuvre, qui sont davantage laissés à l'appréciation des intéressés dès lors qu'ils assurent d'atteindre les objectifs. En effet, l'action de formation se définit synthétiquement par « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Deux modalités particulières sont désormais plus librement mobilisables, voire promues :

- actions réalisées en tout ou partie à distance ;
- actions de formation en situation de travail (AFEST).

Article 12.1 — Actions réalisées en tout ou partie à distance

Une action de formation en tout ou partie à distance doit prévoir :

- une assistance technique et pédagogique pour accompagner le stagiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations, au fil ou au terme de la formation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires se sont fortement impliquées dans le développement des formations à distance, qu'elles jugent particulièrement adaptées à certaines contraintes du secteur du paysage. La formation à distance permet en effet, dans les contextes dans laquelle elle est pertinente, de surmonter la problématique de l'éloignement de l'organisme de formation, de s'adapter très rapidement aux aléas, notamment météorologiques de l'activité, de laisser une plus grande liberté au stagiaire dans la planification de ses sessions de formation, etc.

En particulier la branche avec le soutien de son OPCO a mis en place des formations sous la forme de modules vidéo, portant sur des thématiques techniques, technologiques, organisationnelles, de sécurité, etc. Elles sont notamment portées par Campus Numérique (CAMP'NUM), la plateforme collaborative d'apprentissage d'OCAPAT.

Au-delà de ces premières actions, la branche avec le soutien de son OPCO compte résolument poursuivre le développement et la promotion des actions en tout ou partie à distance.

Article 12.2 — Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexistante. Elle pourrait avoir pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, qui doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;
- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et l'acquisition de compétences ce suppose un positionnement en amont ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Compte tenu de son grand intérêt pour faciliter le développement des compétences, et en particulier pour pallier l'insuffisance ou l'éloignement des organismes de formation, l'Unep et les organisations syndicales signataires entendent développer cette modalité dans la branche du paysage. Pour ce faire, la branche avec le soutien de son OPCO engagera toutes actions utiles, notamment : expérimentations, ingénierie et développement d'outils, identification de prestataires en soutien aux entreprises, promotion, partenariats, recherche de cofinancements.

Le formateur interne à l'entreprise étant la clé du succès de cette modalité, la branche encourage vivement les salariés, notamment dans les petites entreprises, à s'y engager et à acquérir les compétences nécessaires à son exercice.

Article 13 — Consultation du comité social et économique (CSE)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est régulièrement consulté, y compris en matière de formation, selon les modalités précisées dans la réglementation.

Article 14 — Dédit-formation

Il est rappelé l'intérêt que présente le dédit-formation pour sécuriser l'investissement formation des entreprises. Les modalités de mise en place d'une clause de dédit-formation sont présentées dans l'article 37 du texte de base de la convention collective nationale du paysage.

Article 15 — Plan de développement des compétences (PDC)

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 15.1 — Objet du plan

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- adaptation au poste de travail ;
- maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;
- formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions : de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience, de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Article 15.2 — Bénéficiaires du PDC

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, que sont, notamment, le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 15.3 — Formations sur et hors temps de travail

Les actions de formation constituent un temps de travail effectif et conduisent au maintien de la rémunération.

Cependant les formations non obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail)

peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dès lors qu'elles font l'objet :

- d'un accord du salarié, requis en tout état de cause ;
- d'un accord d'entreprise ou de branche et selon des limites horaires réglementaires de 24 heures par an, et de 5 % pour les salariés au forfait.

Dans ce cadre des actions hors temps de travail :

- l'accord du salarié est formalisé par écrit au moins un mois avant le début de la formation, et peut être dénoncé sous 8 jours ;
- le refus du salarié de participer à une telle action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 15.4 — Prise en charge financière

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises de moins de 50 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de développement des compétences.

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose OCAPIAT sont proposés à son conseil d'administration par la section professionnelle du paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur et celles relatives aux compétences des commissions sectorielles paritaires.

L'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) précise que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération défini par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent bénéficier de cette mutualisation mais peuvent effectuer un versement volontaire à OCAPIAT afin d'accéder à ses services et cofinancements éventuels.

Article 16 — Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

L'article 15 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le champ professionnel couvre notamment la branche du paysage, décrit ce dispositif et ses modalités spécifiques pour le secteur, dont les certifications éligibles.

Les articles qui suivent dans le présent accord présentent en synthèse le dispositif de la Pro-A et indiquent les quelques spécificités du paysage voulues par l'Unep et les organisations

syndicales signataires de la branche paysage.

Article 16.1 — Objet de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.2 — Publics éligibles

Les publics définis par le code du travail pour ce dispositif sont, à date de signature du présent accord :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle ;
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée (CDD).

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une Pro-A est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 16.3 — Certifications éligibles

Leur liste figure en annexe de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 précité. Elle fera l'objet d'évolutions régulières dans le cadre d'autres avenants.

Article 16.4 — Durée

16.4.1. La durée de la Pro-A dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA, qui vise à certifier les compétences de base dans 7 domaines tels que la communication ou le calcul) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la Pro-A peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

La durée peut être par ailleurs allongée par accord de branche jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. L'Unep et les organisations syndicales signataires conviennent que les bénéficiaires de

cette disposition sont les jeunes de moins de 30 ans, sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche du paysage ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

16.4.2. La durée des actions et des enseignements au sein de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation dès lors que les bénéficiaires préparent un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel, un certificat de spécialisation (CS), utile à la tenue des emplois de la branche du paysage.

Article 16.5 — Prise en charge

L'opérateur de compétences OCAPAT, prend en charge, au titre de la section financière, des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement.

Le présent accord paysage prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences.

Article 16.6 — Statut du bénéficiaire

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. Les actions de la Pro-A peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-7 du code du travail). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies

professionnelles.

Article 16.7 — Tutorat de la Pro-A

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Les critères et modalités de sélection sont les mêmes que celles du contrat de professionnalisation et sont précisés dans cet accord à l'article 29.5 « Tutorat du contrat de professionnalisation ».

Article 17 — Compte personnel de formation (CPF)

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 17.1 — Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;
- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 17.2 — Bénéficiaires du CPF

Le CPF s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux apprentis de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, profession non salariée ou conjoint collaborateur, demandeur d'emploi, fonctionnaire, etc.).

Il est fermé à la date de valorisation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

Article 17.3 — Alimentation du CPF

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l'année précédente :

- durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € par an à concurrence de 5 000 € ; porté à 800 € par an à concurrence de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (niveau CAP, BEP) ;
- durée inférieure à 50 % : proratisation de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Article 17.4 — Abondements du CPF

Lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations, dont les régions et France Travail. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €).

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentés pour soutien d'un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à prévoir de tels abondements, car il favorise l'identification partagée de qualifications pertinentes et utiles à la fois au salarié et à l'entreprise, et en développe l'accès par la mobilisation de fonds complémentaires.

En cohérence avec ce principe de développement du CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires mettent en place par le présent accord un abondement au niveau de la branche, qui peut s'ajouter à celui des employeurs le cas échéant, et qui est défini de la manière suivante :

- la liste des formations faisant l'objet d'un tel abondement est fixée puis amendée selon la procédure suivante : la formation doit relever d'une des thématiques générales présentant un fort enjeu d'avenir pour la profession du paysage, thématiques qui sont notamment à ce jour :

la biodiversité, l'encadrement de proximité, la conception en amont des espaces verts ; ces thématiques sont précisées et mises à jour dès que nécessaire, sous forme d'une liste détaillée, en section professionnelle du paysage (SPP) ; les formations obligatoires ne sont pas éligibles à cet abondement ;

- cet abondement est assorti d'un financement spécifique à cet effet, sous la forme d'une enveloppe au sein des fonds résultant de la contribution conventionnelle, dont le montant précis est défini et mis à jour par la commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC) ;
- les modalités précises de prise en charge seront définies et mises à jour par la CFC, et peuvent prévoir des niveaux de prise en charge différents selon les thématiques ;
- la branche avec le soutien d'OCAPIAT établira avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire technique du compte personnel de formation, les modalités pratiques du versement automatique aux bénéficiaires de cet abondement, dans le respect de la réglementation et du présent accord de branche.

Il existe enfin plusieurs autres cas d'abondements définis réglementairement, dont :

- l'abondement correctif de 3 000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels selon la périodicité définie et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- l'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat de travail ;
- l'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 17.5 — Mobilisation du CPF

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les financements possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires, dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 18 — Suspension du CDI d'un salarié de l'entreprise pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être utilisé pour la formation de certains personnels déjà salariés de l'entreprise. En effet le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Cette disposition a pour intérêt de permettre de faire bénéficier à un salarié déjà dans l'équipe de tous les avantages de l'apprentissage. Ces avantages sont plus larges que ceux présentés par les dispositifs certifiants dédiés aux salariés, notamment en termes de diplômes accessibles, d'accompagnement par le centre de formation, de publics éligibles, etc.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, le salaire du collaborateur ne pourra être inférieur à la moyenne des salaires nets, avant impôt sur le revenu, qu'il percevait pendant les 12 derniers mois travaillés précédant la période d'apprentissage.

Le salaire brut du collaborateur sera recalculé et pourra être inférieur à son salaire brut habituel.

À l'issue de l'apprentissage, le salarié ne pourra percevoir un salaire brut inférieur à celui qu'il percevait avant l'apprentissage.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 19 — Projet de transition professionnelle (PTP)

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 19.1 — Objet du projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle permet à un salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiantes (enregistrées au RNCP – complètes ou par blocs – ou au répertoire spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

Article 19.2 — Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté, à la date entrée en formation :

– pour ceux en contrat à durée indéterminée (CDI), 24 mois minimum en qualité de salarié,

consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;

– pour ceux en contrat à durée déterminée (CDD), 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 19.3 — Mobilisation du projet de transition professionnelle

Le dossier de demande de financement est déposé auprès de l'association Transition Pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF. L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de Transition Pro, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

Chapitre IV Accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 20 — Salariés des TPE et des PME et gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP), anciennement GPEC

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type très petites entreprises (TPE) ou petites et moyennes entreprises (PME).

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord et par les évolutions réglementaires qui interviennent en matière d'emploi et de formation.

Afin de les soutenir dans cet effort, la branche du paysage recourt au service de son OPCO OCAPAT, qui apporte aux entreprises un appui et conseil permanent par son réseau de proximité :

- soutien financier des projets compétences via des offres collectives mutualisées nommées actions prioritaires ;
- accompagnement adapté et soutien financier des TPE/PME dans leurs projets de développement des compétences ;

- gestion des contrats en alternance et maîtres d'apprentissage/tutorat ;
- gestion externalisée de l'investissement compétences de l'entreprise, pilotée au fil de l'eau ou gestion simplifiée en fin d'année ;
- accompagnement RH/formation/compétences renforcé selon les besoins de l'entreprise ou annuellement défini.

Pour les salariés, OCAPIAT propose un accompagnement des actifs (salariés et futurs salariés du champ d'OCAPIAT) : conseils aux actifs, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...

En particulier les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics RH. Ces diagnostics sont assurés par des cabinets de conseil en ressources humaines référencés par OCAPIAT, experts du secteur et spécialisés dans l'accompagnement des TPE/PME. Ils permettent à l'entreprise d'être aidée dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique, et d'être accompagnée dans la construction d'un plan d'action sur les thématiques RH et dans sa mise en œuvre en lien avec la stratégie de développement et les projets de l'entreprise.

La section professionnelle du paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention d'OCAPIAT en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration d'OCAPIAT des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par OCAPIAT, en particulier vers les TPE-PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 21 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord du 29 octobre 2009 « égalité professionnelle et salariale en agriculture », qui s'applique à la branche du paysage, précise dans son article 3.2 que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

En outre l'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent qu'en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

À noter que ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 22 — Travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs en situation de handicap exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La section professionnelle du paysage pourra proposer à OCAPIAT de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 23 — Formation des seniors

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 (chapitre 2) et ses avenants (dont ceux des 29 octobre et 3 novembre 2009) relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Cet accord prévoit un suivi et des modalités d'accès à la formation facilitées pour les salariés de 55 ans et plus.

Article 24 — Formation des salariés en fin de contrat de chantier

L'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective du paysage (art. 1er, 1.10 e) apporte aux salariés en contrat de chantier des garanties d'accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin à leur contrat de travail.

Article 25 — Activité partielle

L'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise que sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, de problèmes sanitaires, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des

fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

Article 26 — Formations dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO OCAPIAT de financer les coûts de formation engagée par une entreprise de la branche du paysage pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à OCAPIAT de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur pour le plan en général.

En fonction des orientations souhaitées par la section professionnelle du paysage, le conseil d'administration d'OCAPIAT détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles d'OCAPIAT.

Article 27 — Formation collective d'accueil des saisonniers

L'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie définit ce dispositif aussi applicable aux entreprises du paysage.

Article 28 — Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

L'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale des entreprises du paysage précise que le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération ...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

En outre dans l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés

titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 de l'accord précité.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance

Article 29 — Contrats de professionnalisation

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance

Article 29.1 — Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi. Il associe des enseignements dispensés dans un organisme de formation (ou dans le service de formation de l'entreprise), avec l'acquisition d'un savoir-faire, dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans la classification des emplois de la convention collective nationale de la branche du paysage ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), de branche ou interbranches.

Article 29.2 — Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation. Lorsqu'il est à durée déterminée, cette action de professionnalisation correspond à la durée du contrat.

La durée de cette action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois.

Elle pourra être portée à 24 mois pour les publics ainsi définis par la branche :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à un emploi de la branche du paysage ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle (dont les certificats de spécialisation), un CQP, dès lors que cette certification permet l'accès à un emploi d'une entreprise du paysage ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification d'un niveau supérieur à celle qu'elles ont acquises.

Cette action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes de tout âge, inscrite depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Par ailleurs si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale.

Enfin l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 ouvre une dernière possibilité de prolongement en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. Ce prolongement prend la forme d'un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent article. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à

compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

Article 29.3 — Proportion de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel (dont les certificats de spécialisation), mis en place dans la branche du paysage.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP de la branche du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation, ou si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 29.4 — Rémunération des contrats de professionnalisation

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'alternant est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est ainsi fixée en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire :

Diplôme ou titre non professionnel :	De niveau 4 (Bac)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel :	Inférieur au niveau 4 (Bac)	Égal ou supérieur au niveau 4 (Bac)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	60 % du Smic	70 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	75 % du Smic	85 % du Smic

Diplôme ou titre non professionnel :	De niveau 4 (Bac)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
De 26 ans ou plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Article 29.5 — Tutorat du contrat de professionnalisation

L'Unep et les organisations syndicales signataires accordent une grande importance au tutorat en général, qui est une condition nécessaire à la qualité de l'accueil de futurs collaborateurs et leur insertion durable dans l'entreprise, comme cela est précisé dans le présent accord au chapitre VI « Dispositions relatives au tutorat ».

Un tuteur de contrat de professionnalisation doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Ses missions sont réglementairement les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire ;
- organiser avec les salariés concernés dans l'équipe, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires, selon les stipulations de l'article 32.1 « Désignation du tuteur ».

Article 29.6 — Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont proposés par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la section professionnelle du paysage proposera au conseil d'administration d'OCAPIAT la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT et

acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit, dans le cadre spécifique du contrat de professionnalisation, de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 29.7 — Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire.

Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 30 — Contrats d'apprentissage

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance

Article 30.1 — Développement de l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Elles souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

Elles souhaitent ainsi poursuivre d'une part le soutien des dispositifs visant à améliorer la qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis, afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur

compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires souhaitent d'autre part poursuivre les actions de valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse ...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation et la promotion des WorldSkills, événements pendant lesquels les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques, afin de mettre en avant leur savoir-faire ;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Le chapitre 5 de l'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie présente ce dispositif, dont le présent accord extrait les traits essentiels et complète d'éléments spécifiques à la branche du paysage dans les articles qui suivent.

Article 30.2 — Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation d'apprentis (UFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 30.3 — Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée d'une année maximum en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé. Par ailleurs la durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat et descendre en dessous de 150 heures.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Article 30.4 — Publics éligibles

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- aux jeunes qui, atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, peuvent être inscrits, sous réserve d'avoir achevé la scolarité du collège.

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise subordonné à l'obtention du diplôme, notamment.

Article 30.5 — Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

Article 30.6 — Rémunération des apprentis

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'apprenti est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est ainsi fixé comme suit dans la branche du paysage :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	50 % du Smic	53 % du Smic [1]	100 % du Smic [1]
2e année	39 % du Smic	60 % du Smic	63 % du Smic [1]	
3e année	55 % du Smic	70 % du Smic	78 % du Smic [1]	
[1] Ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.				

Ces taux bonifiés par la branche se substituent à toutes autres stipulations qui augmenteraient par ailleurs les taux fixés par la réglementation.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Article 30.7 — Aides à l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent les employeurs et les apprentis à mobiliser les aides mises en place pour favoriser le développement de l'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- une aide unique accordée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac ;
- une exonération de cotisations sociales, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan ;
- des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ;
- des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Les apprentis disposent de leur côté de nombreuses aides liées au contrat d'apprentissage, mises en place notamment par l'État, les régions, la mutualité sociale agricole (MSA), la caisse des allocations familiales (CAF), comme, par exemple :

- l'allocation de rentrée scolaire (ARS) ;
- la prime d'équipement de l'élève pour la voie professionnelle ;
- l'aide au permis pour apprentis ;
- les aides pour l'accès au logement des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires, particulièrement sensible à lever les freins liés aux déplacements des apprentis, ont mis en place une aide financière à la mobilité avec le concours du groupe AGRICA, dénommée Pays'Apprentis.

Article 30.8 — Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article 30.9 — Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage reposent sur deux principes alternatifs :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il est rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, conformément aux

articles L. 5151-9 et D. 5151-14 du code du travail.

Article 30.10 — Mobilité des apprentis à l'étranger

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en centre de formation d'apprentis (CFA) ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Article 30.11 — Détermination des coûts contrat en apprentissage

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel. La nature des dépenses prises en charge, leur niveau et leurs modalités d'accès sont accessibles sur le site Internet d'OCAPIAT, dans la rubrique « règles de fonctionnement des dispositifs ».

Article 30.12 — Dispositifs pour préparer à l'apprentissage

- La 3e prépa-métiers :

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une

classe intitulée « troisième “prépa-métiers” ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

- La préparation à l'apprentissage :

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement agricole, de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national.

Chapitre VI Dispositions relatives au tutorat

Article 31 — Objectifs

L'Unep et les organisations syndicales signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des bénéficiaires encadrés par un tuteur au sens le plus large :

- personnes s'inscrivant dans un parcours de formation en alternance (contrat d'apprentissage, Pro-A, contrat de professionnalisation) ;
- celles rejoignant l'entreprise dans le but de découvrir le secteur ou de s'y insérer (stage d'élèves en formation initiale ; stages de demandeurs d'emploi de type PMSMP, POE, AFPR, stage d'acquisition des prérequis ADEMA, etc. ; période d'intégration des salariés nouvellement recrutés) ;
- et de manière plus générale, celles bénéficiant de la transmission de compétences au sein de l'entreprise (formation interne, AFEST, etc.).

La branche encourage ainsi vivement les entreprises à réunir toutes les conditions les plus

favorables de mobilisation, de sélection, de motivation, de formation, de disponibilité, de rémunération, de reconnaissance et de gestion des carrières des salariés acceptant une telle mission de tutorat. La branche incite les entreprises à tenir compte de l'expérience des tuteurs lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La branche s'engage pour sa part, aux côtés de l'OPCO, à poursuivre ses efforts en matière de mesures de soutien au tutorat, en termes de promotion, de recommandations en matière d'organisation ou de qualité du tutorat, d'identification de formations utiles aux tuteurs et de leur financement, d'outillage, de prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale.

Article 32 — Stipulations communes aux tuteurs de tout ou partie des dispositifs

Dans le cadre de cette volonté de développement, l'Unep et les organisations syndicales signataires apportent quelques spécifications communes à tous les tuteurs, puis indiquent les spécifications particulières à chacun des dispositifs de formation.

Article 32.1 — Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, des qualifications et de l'expérience dont il dispose, tant en matière de savoir-faire à transmettre au bénéficiaire, que de méthodes pédagogiques.

L'Unep et les organisations syndicales signataires considèrent que le nombre d'alternants encadrés par tuteur doit être strictement plafonné pour assurer la qualité de cet encadrement.

Ainsi lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de reconversion ou par l'alternance (Pro-A). De même l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 32.2 — Formation des tuteurs

L'Unep et les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à prendre toutes les dispositions pour que le futur tuteur soit formé à l'exercice de la fonction tutorale, notamment en matière d'organisation du tutorat et de méthodes pédagogiques pour le transfert des savoirs.

Une formation spécifique est prise en charge par OCAPIAT dans les conditions arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions de la section professionnelle du paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

La branche incite les entreprises à organiser la disponibilité nécessaire au tuteur pour qu'il puisse s'il le souhaite préparer une certification relative à la fonction tutorale, dont la « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrit au répertoire

spécifique (RS5515).

Article 32.3 — Exercice de la fonction tutorale

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur une base forfaitaire.

Article 32.4 — Valorisation de la fonction tutorale

Comme le stipule l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ses signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

De plus l'Unep et les organisations syndicales signataires incitent les employeurs à valoriser l'action du tuteur par le biais de la rémunération, en s'appuyant sur les stipulations de la classification des emplois et en envisageant des bonifications adaptées en la matière.

La candidature des seniors à cette fonction devrait être analysée en priorité, compte tenu de l'expérience détenue par ces professionnels.

Article 33 — Stipulations spécifiques à certains des dispositifs

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent l'employeur à vérifier les éventuelles contraintes réglementaires, conventionnelles ou contractuelles liées au tutorat d'une action qu'il engage.

Le présent accord précise l'essentiel de ces éléments, respectivement au sein de chacun des articles définissant les dispositifs concernés.

Chapitre VII Accès à la formation des demandeurs d'emploi

Article

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent que les demandeurs d'emploi sont un vivier précieux pour identifier de futurs collaborateurs de qualité, notamment dans un

contexte de croissance de l'activité et de flux insuffisants en formation initiale pour les diplômés préparant aux emplois du secteur.

De nombreux dispositifs et financements existent pour soutenir l'insertion des demandeurs d'emploi, qui associent presque systématiquement une dimension de formation. Le présent accord en présente succinctement quelques-uns d'entre eux.

Article 34 — Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de France Travail, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est coconstruite par France Travail et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures maximum et comporte une période d'immersion en entreprise.

Elle accorde à son bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi qu'une rémunération et une prise en charge de frais de déplacement, restauration et hébergement.

Si le niveau requis pour occuper le poste à pourvoir est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI ; CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

Article 35 — Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'action de formation préalable au recrutement est une aide pour les employeurs au financement d'une formation avant l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois. Son objectif est de former le demandeur d'emploi pour combler l'écart entre les compétences qu'il détient et celles que requiert le poste qu'il s'agit de doter.

L'AFPR s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non.

L'AFPR peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation. Un organisme de formation interne à l'employeur ou externe délivre la formation qui se déroule à temps plein ou à temps partiel.

La mise en place d'une AFPR se déroule en 3 étapes : le rapprochement entre une offre et une demande ; un entretien tripartite entre le demandeur d'emploi, l'employeur et France Travail ; l'accord du demandeur d'emploi.

Article 36 — Contrat unique d'insertion - Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des

difficultés à trouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent de France Travail chargé du suivi personnalisé de son parcours et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les départements d'outre-mer (DOM) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Article 37 — Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La PMSMP a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont France Travail.

Elle est conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Article 38 — Stage d'acquisition des prérequis : ADEMA

Les signataires de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers et entreprises des branches agricoles. Ce dispositif, conçu pour l'agriculture en général, est décliné dans le contexte spécifique du paysage. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs des branches signataires de cet accord, dont le paysage. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise du paysage et des travaux spécifiques à ce secteur doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel et/ou un parcours de formation dans la branche du paysage.

Cette première approche du travail en entreprise joue un rôle de découverte des métiers du paysage et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires de l'avenant précité et les ministères du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales représentatives et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus

performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur du paysage.

Article 38.1 — Bénéficiaires

Toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau 5 (Bac + 2) ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

Article 38.2 — Descriptif du dispositif

- Contenu des stages :

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant précité mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches concernées, dont celle du paysage. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (ministère du travail, collectivités territoriales, France Travail), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en agriculture définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs, sur proposition de la section professionnelle du paysage pour ce qui concerne la branche du paysage. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Dans l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPNE, par délégation de la CPNE.

Article 38.3 — Modalités

- Modalités :

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle de France Travail ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCAPIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

- Délais de franchise :

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

- Indemnisation :

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

- Coûts pédagogiques :

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole.

Chapitre VIII Les acteurs paritaires de la formation

Article 39 — Désignation de l'OPCO

OCAPIAT, l'OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes, dont le siège social est fixé au 153, rue de la Pompe, CS 60742, 75179 Paris Cedex 16, est l'OPCO (opérateur de compétences) désigné pour la branche des entreprises du paysage.

Article 40 — Section professionnelle du paysage (SPP)

Conformément à l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) a créé une section professionnelle du paysage en son sein.

Article 40.1 — Missions

Les missions d'une section professionnelle sont définies par la CPNE. Les travaux de la section professionnelle doivent être approuvés par la CPNE qui décide alors de la suite à leur donner : intégration dans ses décisions d'orientation, transmission aux organismes ou instances concernées en veillant à la coordination, à la compatibilité de ces travaux avec les accords nationaux et orientations déjà prises par elle.

Article 40.2 — Composition

La section professionnelle est composée d'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par l'organisation professionnelle concernée à savoir l'Unep.

Les désignations sont faites au secrétariat de la CPNE qui en informe le secrétariat de la section professionnelle concernée.

Le président et/ou le secrétaire général, ainsi que le secrétariat de la CPNE peuvent assister, s'ils le souhaitent, aux réunions de la section professionnelle.

Article 40.3 — Secrétariat

Le secrétariat de la section professionnelle est assuré par l'organisation professionnelle patronale du secteur concerné, à savoir l'Unep. Toutes convocations, documents établis par la section professionnelle doivent être transmis pour information au secrétariat de la CPNE.

Article 40.4 — Indemnisation

Les salariés et les employeurs siégeant dans une section professionnelle décidée par la CPNE sont indemnisés selon les mêmes modalités et règles que les membres de la CPNE dans la limite de 3 réunions par an. La condition d'activité s'apprécie par rapport au secteur concerné, à savoir la branche du paysage.

Article 41 — Commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC)

Conformément à l'accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT), et au « règlement intérieur pour les commissions financières gérant le conventionnel » validé par le conseil d'administration d'OCAPIAT du 9 juillet 2019 ou ses mises à jour ultérieures, il est demandé au conseil d'administration d'OCAPIAT la constitution d'une commission financière du conventionnel de la branche du paysage. Elle est administrée paritairement.

Conformément au règlement intérieur précité et aux orientations souhaitées par l'Unep et les organisations syndicales signataires représentatives de la branche du paysage, les modalités de création, de composition, de mission et de fonctionnement sont les suivantes :

Article 41.1 — Missions

Conformément à la réglementation et notamment à l'article R. 6332-8 du code du travail, chaque commission exerce les missions suivantes :

- propositions de règles de prise en charge au titre des fonds conventionnels ;
- suivi des engagements ;
- le cas échéant, attributions de fonds versés en application d'un accord collectif de branche, selon les règles définies et l'enveloppe allouée.

Un relevé de décision à l'issue de chaque réunion est transmis au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 41.2 — Composition

La commission financière est composée d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord de branche et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord de branche, à savoir l'Unep, et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Les mêmes organisations désignent par ailleurs autant de suppléants que de titulaires. Le suppléant assure le remplacement du titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut être présent en même temps que le titulaire mais dans ce cas ne dispose ni de droit de vote, ni d'un remboursement de frais pour sa participation à la commission financière.

Les membres de la commission élisent un président et un vice-président. Ces derniers sont élus alternativement dans l'un des 2 collèges.

Article 41.3 — Durée du mandat

Les membres de la commission sont désignés pour 3 ans, renouvelables. Le mandat peut être retiré à tout moment par l'organisation qui l'a désigné sur simple courrier. En cas de démission, le suppléant reprend le mandat du titulaire pour la durée restant à courir.

Les différents collèges informent par courrier le directeur général d'OCAPIAT, à chaque renouvellement ou modification, de la composition de la commission.

Article 41.4 — Quorum

Les commissions ne peuvent se réunir que si 3 membres de chaque collège sont présents ou représentés. Le nombre de personnes physiques devant être présentes est fixé à 2 membres au minimum par collège.

La présidence d'une commission est assurée par le président. En cas d'impossibilité du président, la présidence est assurée par le vice-président, à défaut par un président de séance

élu par la commission en début de réunion.

Si le quorum n'est pas atteint, la réunion est annulée et une nouvelle réunion est programmée.

Article 41.5 — Pouvoirs. Suppléants

En cas d'absence du représentant d'une organisation membre, celui-ci pourra, à titre exceptionnel :

- soit mandater, aux termes d'un pouvoir joint à la convocation, un représentant d'une organisation membre de la commission du même collège ;
- soit faire appel à son suppléant.

Chaque membre présent ne peut bénéficier que d'un seul pouvoir.

Article 41.6 — Assiduité aux réunions

Il est rappelé que la participation aux réunions est indispensable à leur bon fonctionnement.

L'organisation concernée sera informée par le président et le secrétaire général d'OCAPIAT, des absences de son représentant dès qu'il n'aura pas participé à la moitié des réunions programmées et tenues sur l'année.

Article 41.7 — Prise en charge des frais de réunion

La participation aux réunions donne lieu à un remboursement des frais exposés par les intéressés dans l'exercice de leur mandat selon les règles définies par OCAPIAT.

Article 41.8 — Fonctionnement

41.8.1. Réunions. Convocations

La commission se réunit sur convocation du président de la commission financière au moins 2 fois par an.

Les convocations sont adressées par courrier ou par mail au moins 2 semaines avant la date de la réunion pour retour du bulletin de participation sous 8 jours.

Lors de chaque réunion, une feuille de présence est établie, portant la signature des membres présents, pour eux-mêmes et leurs mandants.

41.8.2. Dossiers

Les dossiers sont adressés aux membres titulaires au moins 7 jours avant la date de la réunion, charge à eux, en cas d'empêchement, de les transmettre à leur suppléant.

41.8.3. Prises de décisions

Les membres de la commission ne peuvent prendre part aux décisions concernant l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées qu'à la majorité des voix obtenues dans chacun des deux collèges.

Et, en cas de désaccord persistant, la décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés.

41.8.4. Relevé de décisions

Le relevé des décisions mentionne :

- l'identité des participants, l'organisation membre qu'ils représentent et, le cas échéant, s'ils la représentent au titre d'un pouvoir ;
- toutes les décisions prises.

Le relevé des décisions est signé par le président et vice-président de la commission.

Il est adressé pour information à chaque membre de la commission dans un délai maximum de 15 jours suivant la réunion.

Le relevé de décisions, l'attestation de présence ainsi que les pouvoirs sont conservés dans un registre chronologique.

41.8.5. Secrétariat

Il est assuré par les services d'OCAPIAT sous la responsabilité de son directeur général.

Il comporte la préparation des convocations, la constitution des dossiers et la rédaction du relevé de décision.

Chapitre IX Dispositions financières

Article 42 — Contributions légales

Accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
Chapitre IX Dispositions financières

Article 42.1 — Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent un pourcentage de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent un pourcentage de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficient des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 42.2 — Contribution au CPF-CDD

L'employeur s'acquitte d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 42.3 — Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, dont le taux est de 0,68 % de la masse salariale de l'année de référence, se décompose en deux parties, la part principale et le solde.

En métropole (hors Alsace-Moselle) et dans les DROM y compris Mayotte et Saint-Martin, la part principale de la taxe d'apprentissage assure le financement de l'apprentissage, au taux de 0,59 % de la masse salariale. Concernant les établissements des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, un taux unique de la taxe d'apprentissage de 0,44 % est applicable. Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû dans ces départements.

Les sommes dues au titre du solde de la taxe d'apprentissage, au taux de 0,09 %, doivent être consacrées à :

- financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire. Ces formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;
- financer, par des versements en nature, les centres de formation d'apprentis sous la forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Article 42.4 — Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Sont assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage les entreprises qui sont redevables de la taxe d'apprentissage, ont un effectif annuel moyen d'au moins 250 salariés et qui ont employé au cours de l'année précédente dans leur effectif moins de 5 % de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage notamment.

Le taux de contribution applicable croît avec la taille de l'entreprise et décroît avec la proportion des alternants jusqu'à 5 % où elle n'est plus redevable. Ce taux s'échelonne indicativement de 0,05 % à 0,60 % pour les entreprises de la métropole.

Article 42.5 — Modalités de déclaration et de versement des contributions

légales

L'employeur de la branche du paysage doit désormais déclarer sa CFP, sa contribution au CPF-CDD, sa taxe d'apprentissage et sa contribution supplémentaire à l'apprentissage à la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'employeur déclare par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) et règle chaque mois la CFP, la contribution au CPF-CDD, ainsi que la part principale (87 %) de la taxe d'apprentissage.

S'il emploie au moins 250 salariés, il déclare en avril dans la DSN et règle chaque année la CSA due au titre de la masse salariale de l'année précédente.

Dans tous les cas, il verse en mai le solde (13 %) de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale de l'année précédente. Ce solde est déclaré en DSN et réglé chaque année.

Article 43 — Contribution conventionnelle

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la formation professionnelle continue doit être fortement développée pour favoriser l'acquisition des compétences des collaborateurs et le développement économique du secteur. La branche décide donc d'y consacrer des moyens financiers supérieurs à ceux imposés par la réglementation, en mettant en place une contribution conventionnelle, complémentaire aux contributions légales.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises du paysage verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est affectée au développement et au financement ou cofinancement des actions de formation continue que la branche souhaite vouloir développer en priorité, mais dont le financement par l'OPCO s'avère impossible ou limité par les contraintes d'utilisation de ses sections financières notamment. Ces financements pourront potentiellement soutenir tous dispositifs de formation continue (PDC, CPF, Pro-A, contrat de professionnalisation, etc.), tous publics éligibles quelle que soit la taille de leurs entreprises, et toutes actions réglementairement éligibles qui participent au développement de la formation continue (ingénierie de certification, diagnostic de GEPP, etc.). Par ailleurs si la législation évolue dans ce sens, la branche pourra élargir le cas échéant son soutien à toutes actions participant au développement de l'apprentissage, comme des aides au premier équipement par exemple.

L'Unep et les organisations syndicales signataires définissent à ce jour une première priorité : l'abondement des actions de formation suivies par un salarié grâce à son CPF, dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues dans l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) ».

L'Unep et les organisations syndicales signataires confient à la section professionnelle du paysage (définie en vertu de l'article 1-6 de l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles) le soin de préciser les

orientations et priorités d'usage de la contribution conventionnelle, à l'intérieur du cadre fixé par le présent accord, et de les amender autant que nécessaire au vu des futures évolutions des enjeux de la branche.

La commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC), instituée au sein d'OCAPIAT, est chargée de suivre et gérer les fonds issus de la contribution conventionnelle, et en particulier de définir le détail des modalités de prise en charge, dans le respect des orientations et priorités exprimées par la section professionnelle du paysage (SPP). Cette articulation des rôles entre la SPP et CFC est implicite dans chaque article du présent accord qui cite la SPP, dès lors que la contribution conventionnelle participe au financement du dispositif dudit article.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédant celle de son versement. Ce taux est fixé à 0,10 %. Au vu de bilans qualitatifs et financiers périodiques des actions financées établis par OCAPIAT d'une part, et des enjeux de compétences actualisés de la branche d'autre part, l'Unep et les organisations syndicales signataires envisageront le cas échéant une évolution de ce taux.

Les contributions conventionnelles, les versements volontaires aux OPCO et les contributions conventionnelles de dialogue social ne sont pas concernés par les évolutions en cours des collecteurs, et continueront donc à être versés à l'OPCO.

Article 44 — Versements volontaires à l'OPCO

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent pratiquer des versements volontaires à l'OPCO, notamment pour celles d'un effectif de 50 salariés et plus, afin d'accéder à des services ou des cofinancements d'actions complémentaires à ceux qui lui sont ouverts par les seules contributions légales ou conventionnelles.

Article 45 — Ressources complémentaires

OCAPIAT, à la demande de la section professionnelle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

Chapitre X Négociation triennale de formation et clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 46 — Négociation triennale de formation et suivi de l'accord

L'Unep et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Grâce aux bilans annuels transmis par les financeurs de la formation des salariés de la branche du paysage, dont l'OPCO OCAPAT et la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de la convention d'abondement au CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires évalueront au minimum tous les 3 ans les usages des dispositifs prioritaires, et en particulier les suivants :

- le CPF ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation ;
- le tutorat.

Article 47 — Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 48 — Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 — Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe

Article — Annexe

Glossaire

AAH : allocation aux adultes handicapés.

ADEMA : accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles.

AFEST : actions de formation en situation de travail.

AFPR : action de formation préalable au recrutement.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes

handicapées.

ASS : allocation de solidarité spécifique.

CAF : caisse des allocations familiales.

CAMP'NUM : Campus Numérique.

CAOM : convention annuelle d'objectifs et de moyens.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CFC : commission financière du conventionnel de la branche du paysage.

CFP : contribution à la formation professionnelle.

CIE : contrat initiative-emploi.

CLEA : socle de connaissances et de compétences.

CCN : convention collective nationale.

CPF : compte personnel de formation.

CPF-CDD : contribution pour le financement du CPF des salariés en CDD.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPRE : commission paritaire régionale de l'emploi.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CS : certificat de spécialisation.

CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.

CSE : comité social et économique.

CUI : contrat unique d'insertion.

DSN : déclaration sociale nominative.

GEPP : gestion des emplois et parcours professionnel.

MSA : Mutuelle sociale agricole.

OCAPIAT : opérateur de compétences des secteurs de la coopération agricole, l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires.

OPCO : opérateurs de compétences.

Pays'Apprentis : aide financière à la mobilité des apprentis du paysage.

PDC : plan de développement des compétences.

PME : petite et moyenne entreprise.

PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.

Pro-A : promotion par l'alternance.

PTP : projet de transition professionnelle.

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

RS : répertoire spécifique.

RSA : revenu de solidarité active.

Smic : salaire minimum de croissance.

SPP : section professionnelle du paysage.

TPE : très petite entreprise.

UFA : unité de formation d'apprentis.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Modification de la convention collective

Date du texte : 2025-09-17 Version KALI retenue : 2026-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Contexte et objectifs de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du paysage, conscients de la nécessité d'améliorer les conditions de départ à la retraite des salariés, ont décidé de revoir les dispositions relatives aux indemnités de départ à la retraite pour les ouvriers, employés et techniciens agents de maîtrise (TAM).

Cet avenant a pour objectif de mettre en place un dispositif plus favorable pour les salariés susvisés ayant une ancienneté inférieure à 10 ans, tout en renforçant les droits des salariés ayant une longue carrière dans les entreprises du paysage.

Il vise également à moderniser certains termes devenus obsolètes dans la convention collective nationale et à mettre à jour l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage.

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises dont le siège social ou l'agence se situe sur le territoire métropolitain, en Corse et dans les DROM, et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er — Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la convention collective nationale des entreprises du paysage relatives aux indemnités de départ à la retraite des salariés ouvriers, employés et techniciens agents de maîtrise.

Le présent avenant vise également à moderniser certains termes devenus obsolètes dans la convention collective nationale et à mettre à jour l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage.

Article 2 — Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

L'article 12 du chapitre VI des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 Indemnité de départ en retraite

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

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

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail. »

Article 3 — Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

L'article 11 du chapitre V des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 Indemnité de départ en retraite

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

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

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail. »

Article 4 — Modification de certains sigles et acronymes et de l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage

1° Le chapitre III « Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords » des clauses communes est modifié comme suit :

À l'article 5, les mots « DIRECCTE d'Île-de-France » sont remplacés par les mots « DRIETS d'Île-de-France ».

2° Le chapitre IV « Négociation collective » des dispositions communes est modifié comme suit :

À l'article 8, les mots suivants :

« Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage – CPPNI Unep, 60, rue Haxo, 75020 Paris ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org » sont remplacés par les mots suivants :

« Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage – CPPNI, Unep, 11, rue de Lourmel, 75015 Paris ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org ».

3° Le chapitre XV « Durée du travail » des clauses communes est modifié comme suit :

- à l'article 57.4.1, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 57.4.2, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 61, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 65, les deux occurrences du mot « DIRECCTE » sont remplacées par le mot « DRIETS ».

4° Le chapitre II « Classification des emplois et salaires » des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés est modifié comme suit :

À l'article 4.1, les quatre occurrences du mot « BEPA » sont remplacées par le mot « BPA ouvrier spécialisé en paysage ».

5° Le chapitre VI « Prévoyance santé et retraite supplémentaire » des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise est modifié comme suit :

À l'article 13, les deux occurrences du mot « CAMARCA » sont remplacées par les mots « Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ».

6° Le chapitre VI « Prévoyance santé et retraite supplémentaire » des dispositions particulières propres aux cadres est modifié comme suit :

À l'article 13, les deux occurrences du mot « CAMARCA » sont remplacées par les mots « Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ».

Article 5 — Dispositions transitoires

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant, relatives aux indemnités de départ à la

retraite des ouvriers et employés et des techniciens et agents de maîtrise s'appliquent aux salariés notifiant leur départ à la retraite à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant.

Elles s'appliquent également aux salariés ayant notifié leur départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur de l'avenant mais dont le préavis s'achève postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Ainsi, pour les salariés ayant notifié leur départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur de l'avenant mais dont le préavis s'achève postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions du présent avenant.

Article 6 — Dispositions finales

6.1. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2026, sous réserve de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel au plus tard le 30 juin 2026.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel au plus tard le 30 juin 2026, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

6.2. Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Une demande d'extension sera formulée par la partie la plus diligente auprès du ministère chargé de l'agriculture.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-09-17 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	12,12	1 838,24
0.2	12,18	1 847,34
0.3	12,30	1 865,54
0.4	12,59	1 909,53
0.5	12,95	1 964,13
0.6	13,56	2 056,65
E.1	12,12	1 838,24
E.2	12,30	1 865,54
E.3	12,67	1 921,66
E.4	13,56	2 056,65

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures
TAM.1	2 242
TAM.2	2 352

TAM.3	2 535
TAM.4	2 756

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 bis (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 578
TAM.2 Forfait jour	2 705
TAM.3 Forfait jour	2 916
TAM.4 Forfait jour	3 169

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	38 147
C 1	42 336
C 2	42 336
C 3	44 100
C 4	45 424
C 5	48 510
D	D'un commun accord

Article 4 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2026, sous

réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 26 décembre 2025.

Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 26 décembre 2025, (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1er janvier 2026), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC

Date du texte : 2016-02-03 Version KALI retenue : 2016-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Pour se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1er janvier 2016, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la répartition de la cotisation relative à la garantie frais de santé.

Article 1er — Modification de la répartition de la cotisation

L'article 27 « Garantie frais de santé » de l'accord est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27 Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à :

– 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

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

– 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

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

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

Article 2 — Annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations »

L'annexe I de l'accord est supprimée et remplacée par l'annexe I ci-dessous.

Article 3 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexe

Article

Annexe I

Taux contractuels et ventilation des cotisations en vigueur au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB-TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	1,01	-	1,01	0,445	0,445	0,89
Capital décès	0,31	-	0,31	0,115	0,115	0,23
Indemnité frais d'obsèques	0,02	-	0,02	-	-	-
Rente éducation	0,07	-	0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61	-	0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	0,30	0,26	0,56	0,49	0,73	1,22
Mensualisation	0,30	-	0,30	0,49	-	0,49
Relais mensualisation		0,26	0,26	-	0,73	0,73
Incapacité permanente	0,35	-	0,35	0,528	0,292	0,82

Incapacité permanente privée	0,31	-	0,31	0,438	0,292	0,73
Incapacité permanente professionnelle	0,04	-	0,04	0,09	-	0,09
Total prévoyance	1,66	0,26	1,92	1,463	1,467	2,93
(Soit en répartition)	86,50	13,50	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 2,61 % PMSS)	1,45	1,45	2,90	-	-	-
Assiette plafond SS	0,63	0,63	1,26	-	-	-
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 1,70 % PMSS)	0,945	0,945	1,89	-	-	-
Assiette plafond SS	0,57	0,57	1,14	-	-	-

Régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire

Date du texte : 2017-05-24 Version KALI retenue : 2018-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale relatives à ce régime afin de les mettre à jour avec ce nouvel avenant.

Article 1er — Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise et aux cadres

L'article 13 du chapitre VI intitulé « Préambule » des dispositions particulières applicables aux techniciens et agents de maîtrise ainsi que celui applicable aux cadres sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 13 Préambule

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 24 mai 2017. En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

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

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

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction

des résultats du régime.

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

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- la garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C.

2. Garantie frais de santé

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

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

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

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

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

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

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

3. Garantie de retraite complémentaire

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

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

À la date du 1er janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

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

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

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

Article 2 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2018 sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2017.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension à cette date, l'entrée en vigueur est fixée au 1er jour du trimestre civil qui suit sa publication au Journal officiel et au plus tôt le 1er avril 2018.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC

Date du texte : 2018-12-03 Version KALI retenue : 2019-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Afin d'améliorer les niveaux de garanties prévus par l'accord du 15 juin 2012, le présent avenant a pour objet d'entériner :

- l'extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié ;
- l'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption.

Article 1er — Extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » prévu à l'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord du 15 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

« En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge, tel que défini à l'article 6, il est versé une indemnité à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limitée à 100 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles en vigueur au jour du décès. »

Article 2 — Augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

Les tableaux des garanties prévus à l'avenant n° 4 du 16 février 2018 à l'accord du 15 juin 2012 sont annulés et remplacés comme suit :

« Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/ OPTAM-CO).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www. journal-officiel. gouv. fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0015/ boc _ 20190015 _ 0000 _ 0021. pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0015/boc_20190015_0000_0021.pdf)

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/ OPTAM-CO).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www. journal-officiel. gouv. fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0015/ boc _ 20190015 _ 0000 _ 0021. pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0015/boc_20190015_0000_0021.pdf)

Article 3 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire (salariés relevant de l'AGIRC)

Date du texte : 2019-07-08 Version KALI retenue : 2020-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a notamment pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats responsables dans le cadre de la réforme « 100 % santé ».

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

L'article 11 « Indemnité frais d'obsèques » de l'accord du 15 juin 2012 est complété d'un dernier alinéa rédigé comme suit :

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

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II Tableaux des garanties santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R.

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0025.pdf.)

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0025.pdf.)

Article 2 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2020.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Plan d'épargne retraite en points

Date du texte : 2022-02-03 Version KALI retenue : 2022-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Les salariés cadres et TAM de la branche du paysage bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale, régi par l'accord du 15 juin 2012.

Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche du paysage, les organisations salariales et l'Unep ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. À cet effet, ils décident de mettre en place un plan d'épargne retraite de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises du paysage.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des entreprises du paysage.

Article 2 — Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous.

Article 3 — Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés non-cadres ne relevant pas de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sans condition d'ancienneté.

Sont donc exclus du présent dispositif les techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage bénéficiant du dispositif de retraite supplémentaire prévu par l'accord du 15 juin 2012 précité.

Article 4 — Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

Article 5 — Financement du plan

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, les cotisations sont appelées sur la base des sommes (éléments de rémunération

et/ou indemnités d'activité partielle, notamment) déclarées par l'employeur à l'organisme assureur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

- 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 — Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

– compartiment 1 (C1) :

versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;

– compartiment 2 (C2) :

versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

-- pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;

-- pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément

aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

- compartiment 3 (C3) :
cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

- $P = C / S$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires / valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris / participation / intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

- $P = (V / S) \times \text{coeff. d'âge}$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff. d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au

profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies à l'article 6.5 ;

- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

- Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge}).$$

- Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge}).$$

- Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge}).$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V représente la valeur du point retraite.

Coeff : coefficient de majoration / minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex- conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

- Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS} / \text{PMT du dernier inventaire}).$$

Dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique.

PTS représente la provision technique spéciale.

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

- Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 100 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 100 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le[s] compartiment[s] C1 et / ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur.}$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

V représente la valeur du point retraite.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié ;

- à défaut, à son conjoint survivant ;
- à défaut, à son cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S.$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser.

P représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique Agirc-Arrco.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique Agirc-Arrco pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique Agirc-Arrco.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 — Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation (professionnelle et syndicale) signataire du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

Article 8 — Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

8.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1er juillet 2022.

8.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 5 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

8.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Prévoyance, frais de santé et retraite

Date du texte : 2022-09-07 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément à l'article 3.2 « Réexamen de la recommandation » de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que l'organisation patronale représentative au plan national ont décidé de procéder au réexamen de leur régime. Cette révision s'inscrit dans le cadre du réexamen de la clause de recommandation qui arrive à son échéance au 31 décembre 2022. Au terme d'une procédure de mise en concurrence respectant les principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats, CPCEA et l'OCIRP ont été recommandés pour une période de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À l'issue de ce réexamen, le présent avenant entérine les modifications suivantes des dispositions prévues par l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 15 juin 2012 et ses annexes 1, 2 et 3 :

- modification de l'expression des taux de cotisations du régime frais de santé ;
- évolution de certains postes frais de santé (pharmacie non remboursée, médecines douces, implantologie/parodontologie non remboursées par le régime de base) ;
- mise à jour réglementaire des dispositions relatives au régime de prévoyance (prise en compte des revenus de remplacement pour la définition de l'assiette des cotisations et du salaire servant de base au calcul des prestations, ainsi qu'en cas de suspension de contrat de travail) et au régime frais de santé (forfait patient urgences et dispositif MonPsy) ;
- actualisation des dispositions relatives à la retraite supplémentaire au regard de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance des entreprises dite « loi Pacte » et de ses textes d'application.

Cet accord bénéficie de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Les partenaires sociaux s'engagent à mener les négociations afférentes avant le 31 décembre 2024 afin de mettre en conformité les présentes dispositions avec les textes relatifs aux catégories objectives.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le

régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

L'article 5.2 « Dispositions générales » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié, les dispositions spécifiques suivantes sont prévues :

- Suspension du contrat de travail indemnisée :

1. Le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au titre III et titre IV du présent accord est maintenu sans contrepartie de cotisations pendant la période de suspension du contrat de travail :

Aux salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Le salarié et son employeur sont exonérés de toute cotisation de santé et de prévoyance dès le mois civil suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail et pour tout mois civil entier d'arrêt.

2. Le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au titre III et titre IV du présent accord est également maintenu pendant la période de suspension du contrat de travail :

Aux salariés qui bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans ces situations, le versement des cotisations santé et prévoyance doit être effectué par l'employeur et le salarié durant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé.

- Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise ...) peuvent demander le maintien de la garantie frais de santé visée au titre IV, moyennant le versement complet des parts patronales et salariales de la cotisation correspondante. Les cotisations sont appelées directement par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié. »

L'article 8 « Définition du salaire de référence » de l'accord du 15 juin 2012 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8.1.1

Salaire de référence pour les garanties capital décès, rente de conjoint, rente orphelin et incapacité permanente

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties de prévoyance (hors incapacité temporaire) est égal au total des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations, qui sert de base au calcul et au paiement des prestations.

Il est déterminé à partir des éléments de rémunération et le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise et retenus pour le calcul des cotisations des quatre trimestres civils précédant le premier arrêt de travail ou le décès s'il n'a pas été précédé d'un arrêt de travail.

Lorsque le salarié a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du salarié est inférieure à 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

Article 8.1.2

Salaire de référence pour la garantie incapacité temporaire de travail

Concernant la garantie incapacité temporaire de travail, le salaire de référence correspond à la 91, 25e partie du salaire brut habituel augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (telles que, le cas échéant, le revenu de remplacement versé par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité) ayant donné lieu à cotisations perçu au cours des 3 mois précédents l'arrêt de travail. Il est également augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex : 13e mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues pro rata temporis. »

Dans l'article 10 « Rente éducation » de l'accord du 15 juin 2012, la valeur du point est actualisée :

« À titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1er janvier 2022 est de 0,3059 €. »

Le titre V « Retraite supplémentaire » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un plan d'épargne retraite (PER), relevant de la réglementation des régimes dits branche 26 (régimes en points).

Article 18

Financement du plan

Article 18.1

Assiette des cotisations

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, les cotisations sont appelées sur la base des sommes (éléments de rémunération et/ ou indemnités d'activité partielle, notamment) déclarées par l'employeur à l'organisme assureur.

Article 18.2

Versement des cotisations

Les cotisations sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 19

Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 18, les salariés visés à l'article 2 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Article 19.1

Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- compartiment 1 (C1 : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;
- compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

- Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 2 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.

- Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 2 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

- compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

Article 19.2

Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 2, un compte individuel de points de retraite acquis.

Article 19.2.1

Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C : représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Article 19.2.2

Pour les versements volontaires/ valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/

participation/ intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V : représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

Article 19.2.3

Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

Article 19.3

Liquidation des droits

Article 19.3.1

Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

Article 19.3.2

Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte

individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ ses reversataire (s) selon les règles définies à l'article 19.5 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev} (\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev} (\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG} (\text{âge})$$

Dans lesquelles :

R : représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P : représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V : représente la valeur du point retraite.

Coeff : coefficient de majoration/ minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, Pacs et ex-conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion " avec annuités garanties ". Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur. Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS} / \text{PMT du dernier inventaire})$$

dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique.

PTS représente la provision technique spéciale.

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

- Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 100 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 100 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le (s) compartiment (s) C1 et/ ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital.

V : représente la valeur du point retraite.

P : représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

Article 19.4 Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

Article 19.5 Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

Article 19.6 Décès du salarié

Article 19.6.1 Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au (x) bénéficiaire (s), personne (s) physique (s), expressément désigné (s) par le salarié
- à défaut, à son conjoint survivant ;
- à défaut, à son cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

Dans laquelle :

C : représente le montant du capital à verser.

P : représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S : représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

Article 19.6.2

Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ ou au (x) ex-conjoint (s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint (s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits du conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint (s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint (s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Article 19.7

Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

Article 19.8

Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite. »

L'article 25 « Assiette » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2 du présent accord, sur les éléments de rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité. »

L'article 28 « Garanties frais de santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de santé toutes taxes comprises, pour les entreprises du régime agricole, est égale à :
3,33 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 2,49 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Ces taux de cotisations sont maintenus pendant une durée 2 ans à compter de la date de prise d'effet de l'avenant n° 8 au présent accord.

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime. Pour 2023, le taux d'appel est fixé à 100 %.

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

L'annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe I Taux contractuels et ventilation des cotisations (en pourcentage)

	TA			TB - TC		
	Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,99		0,99	0,495	0,495	0,99
Capital décès	0,32		0,32	0,16	0,16	0,32
Indemnité frais d'obsèques	0,01		0,01	0,005	0,005	0,01
Rente éducation	0,07		0,07	0,035	0,035	0,07
Rente de conjoint	0,59		0,59	0,295	0,295	0,59
Incapacité temporaire de travail	0,35	0,29	0,64	0,56	0,81	1,37
Mensualisation	0,35		0,35	0,56		0,56
Relais mensualisation		0,29	0,29		0,81	0,81
Incapacité permanente de travail	0,41		0,41	0,595	0,345	0,94
Incapacité permanente privée	0,36		0,36	0,495	0,345	0,84
Incapacité permanente professionnelle	0,05		0,05	0,10		0,10
Total prévoyance	1,75	0,29	2,04	1,65	1,65	3,30
(Soit en répartition employeur salarié)	85,78	14,22	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
En pourcentage du PMSS [1]	1,998	1,332	3,33			

Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
En pourcentage du PMSS [1]	1,494	0,996	2,49			
[1] PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.						

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II
Tableaux des garanties santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats “ solidaires et responsables ”.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait “ actes lourds ”, du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0044.pdf
BOCC

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0044.pdf
BOCC

Article 2 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2023.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) »

Date du texte : 2022-09-07 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de prendre en compte les modifications issues de l'accord du 3 février 2022, sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er — Modifications des dispositions relatives au PER

Un chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » est ajouté aux dispositions propres aux ouvriers et employés.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord du 3 février 2022, étendu par arrêté du 9 juin, publié au JO du 3 juillet 2022, sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage.

Ce chapitre VIII comprend :

« Article 1er
Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre.

Article 2

Les ouvriers et employés bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies, géré

en points (branche 26) et par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 1 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

Article 3

La commission paritaire de suivi du chapitre VII (art. 22) a également en charge le suivi de la mise en œuvre du PER institué par l'accord du 3 février 2022. »

*(1) Article étendu sous réserve du respect des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 9 mars 2023 - art. 1)*

Article 2 — Modification des dispositions relatives à la complémentaire santé

L'article 20 des dispositions spécifiques aux ouvriers et employés est modifié :

« La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est prise en charge à 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié. »

Article 3 — Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2023.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1999-03-23	ACCORD	Réduction anticipée du temps de travail à 35 heures ou moins dans les entreprises du paysage	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2008-10-10	Convention collective nationale	Convention collective nationale du 10 octobre 2008	Texte de base
2012-06-15	Avenant	Prévoyance	Textes attachés
2015-02-13	Avenant	Formation professionnelle	Textes attachés
2016-02-03	Avenant	Régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC	Textes attachés
2016-11-22	Avenant	Frais de santé et prévoyance	Textes attachés
2017-05-24	Avenant	Régime de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire	Textes attachés
2018-12-03	Avenant	Régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC	Textes attachés
2019-07-08	Avenant	Prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire (salariés relevant de l'AGIRC)	Textes attachés
2020-09-22	Avenant	Forfait jours	Textes attachés
2021-03-16	Avenant	Cotisations prévoyance au 1er octobre 2021	Textes attachés
2022-02-03	Accord	Plan d'épargne retraite en points	Textes attachés
2022-09-07	Avenant	Modification des articles 66 et 67 de la convention collective	Textes attachés
2022-09-07	Avenant	Prévoyance, frais de santé et retraite	Textes attachés
2022-09-07	Avenant	Création du chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) »	Textes attachés
2023-09-20	Accord	Formation professionnelle et apprentissage	Textes attachés
2025-09-17	Avenant	Modification de la convention collective	Textes attachés
2025-09-17	Avenant	Salaires au 1er janvier 2026	Textes salaires