

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes du canton du Valais

du 25.11.2023

Actes législatifs concernés par ce projet (RS numéros)

Nouveau: -
Modifié: -
Abrogé: -

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu l'article 7 alinéa 2 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956;

vu l'article 30 de la loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr);

vu la requête d'extension présentée par les organisations suivantes:

- JardinSuisse Valais (Association valaisanne des paysagistes), d'une part et
- les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV),
- le Syndicat UNIA ainsi que
- le Syndicat SYNA d'autre part;

vu la publication de la requête d'extension dans le Bulletin officiel du canton du Valais numéro RE-VS35-0000000192 du 15 septembre 2023, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce numéro AB04 0000001138 du 22 septembre 2023;

considérant qu'aucune opposition n'a été formulée;

sur la proposition du département en charge des affaires sociales,

arrête:

I.

L'acte législatif intitulé Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes du canton du Valais est publié en tant que nouvel acte législatif.

Art. 1

¹ Le champ d'application de la convention collective de travail des paysagistes du canton du Valais, reproduite en annexe, est étendu à l'exception des clauses figurant en caractère normal.

Art. 2

¹ La décision d'extension s'applique, sur tout le territoire du canton du Valais romand, aux rapports de travail entre:

- d'une part, au titre d'employeurs, les entreprises ou parties d'entreprises du Valais romand qui exécutent des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme, y compris terrains de sport et de jeux, soins aux arbres, arrosage intégré et travaux de parcs et jardins réalisés à l'extérieur des garden center;
- et d'autre part, au titre d'employés, tous les travailleurs, y compris les apprentis, occupés dans ces entreprises ou partie d'entreprises, à l'exception des membres de la famille du chef d'entreprise en ligne directe (conjoints et parents en ligne ascendante ou descendante) et du personnel administratif.

Art. 3

¹ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Valais, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4

¹ Les frais de procédure sont à la charge des parties contractantes, qui en répondent solidairement.

II.

Aucune modification d'autres actes.

III.

Aucune abrogation d'autres actes.

IV.

Le présent arrêté, approuvé par l'autorité fédérale, entre en vigueur le 1^{er} du mois qui suit sa publication dans le Bulletin officiel du canton du Valais et prend effet jusqu'au 31 décembre 2026.¹⁾

Sion, le 25 novembre 2023

Le président du Conseil d'Etat: Christophe Darbellay
La chancelière d'Etat: Monique Albrecht

¹⁾ Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) le 4 décembre 2023 et publié dans le Bulletin officiel du canton du Valais du 14 décembre 2023.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2023-2026

DES PAYSAGISTES DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

**JARDINSUISSE VALAIS
(ASSOCIATION VALAISANNE DES PAYSAGISTES)**

d'une part, et

**LES SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS
(SCIV-SYNA)**

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

I. PREAMBULE ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

Préambule

Dans le but de promouvoir et développer les professions afférentes aux entreprises de paysagistes, les parties contractantes de la présente convention collective de travail (ci-après CCT) en règlent les conditions de travail ; elles s'engagent en outre, tant pour elles-mêmes que pour leurs membres, à respecter la paix du travail durant la validité de la CCT.

Art. 2

Champ d'application

1. Les dispositions de la présente CCT et de son annexe s'appliquent aux rapports de travail entre d'une part, au titre d'employeur, les entreprises ou partie d'entreprises du Valais romand qui exécutent des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme, y compris terrains de sport et de jeux, soins aux arbres, arrosage intégré et travaux de parcs et jardins réalisés à l'extérieur des garden center, et d'autre part, au titre d'employé, tous les travailleurs, y compris les apprentis, occupés dans ces entreprises ou partie d'entreprises. La CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du chef d'entreprise en ligne directe : conjoints et parents en ligne ascendante ou descendante, ainsi qu'au personnel administratif.
2. Les dispositions de la CCT s'appliquent aux employeurs et aux entreprises sises à l'extérieur dudit canton, aux employeurs ou entreprises étrangères et aux travailleurs détachés, aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire, ainsi qu'aux particuliers qui font exécuter pour des tiers, à titre principal ou accessoire, des travaux tombant dans le champ d'application de l'alinéa 1 du présent article par des travailleurs soumis à la CCT. La Commission professionnelle paritaire (CPP) est compétente pour effectuer le contrôle des dispositions étendues.

3. Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la CCT sur le plan cantonal.

II. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 3

Durée du travail

1. **L'horaire hebdomadaire moyen est de 45 heures en 2023, 44.5 heures en 2024, 44 heures en 2025 et 43.5 heures en 2026. Pour les employés déjà engagés, ces baisses d'horaires s'effectueront soit avec un maintien du salaire mensuel (pour les employés rémunérés au mois), soit par une hausse du salaire horaire de 1.11% en 2024, 2025 et 2026 (pour les employés rémunérés à l'heure). La semaine comporte cinq jours ouvrables.**
2. **Une variation de plus ou moins cinq heures par semaine est possible.**
3. **La CPP établit chaque année le planning des heures à effectuer annuellement et mensuellement. L'employé reçoit chaque mois le détail de ses heures avec la balance annuelle provisoire (positive ou négative). À la fin de chaque année un décompte définitif est établi. L'éventuel solde positif est compensé, respectivement rémunéré conformément aux articles 5 alinéa 4 et 11 alinéa 3 de la CCT. L'éventuel solde négatif est reporté sur l'année suivante.**

Une entreprise peut établir un planning particulier. Celui-ci doit dans tous les cas respecter les heures annuellement prévues par le planning de la CPP et être soumis à cette dernière pour approbation, avant le 31 janvier de son entrée en vigueur.

En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail maximum est calculée au prorata temporis sur la base du planning annuel élaboré par la CPP.

À la fin des rapports de travail, si l'horaire moyen n'est pas atteint, les heures manquantes sont à la charge de l'employeur, hormis les congés supplémentaires pris par le travailleur lorsque celui-ci démissionne.

4. **Le travailleur doit tout son temps de travail à son employeur qui peut lui confier d'autres tâches dans le cadre de l'entreprise.**
5.
 - a) **Le temps nécessaire pour se rendre du domicile du travailleur au dépôt selon l'article 13 CCT et son retour n'est pas considéré comme temps de travail. Ne sont pas compris dans la durée du travail, le temps perdu en raison d'arrivée tardive au travail, le départ avant l'heure et les absences sans permission pendant le travail.**
 - b) **Si le temps de transport quotidien pour les travaux à l'extérieur de et vers le dépôt est de 30 minutes ou moins, il n'est pas rétribué. Si, en revanche, il dépasse 30 minutes, le temps supplémentaire est à indemniser au taux du salaire de base.**
 - c) **Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail pour chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers. Les rapports journaliers doivent contenir notamment les indications suivantes : le nom des chantiers et leur localisation, le nombre d'heures travaillées, le temps de déplacement. La balance des heures est reportée mensuellement sur la fiche de salaire.**

Art. 4

Horaire particulier

1. **Les horaires particuliers d'entreprises seront déposés pour approbation auprès de la CPP au sens de l'article 3 alinéa 3 de la CCT.**
2. En décembre 2023, le temps de travail hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 40 heures pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou inférieur à 35 heures pour les travailleurs rémunérés au mois. **En janvier, février et décembre, le temps de travail hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 39,5 heures en 2024, 39 heures en 2025 et 38,5 heures en 2026 pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou inférieur à 34,5 heures en 2024, 34 heures en 2025 et 33,5 heures en 2026 pour les travailleurs rémunérés au mois.**
3. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur durant la période stipulée à l'alinéa 2, les éventuelles heures négatives sont à charge de l'employeur.

Art. 5

Travail du samedi

1. **Chaque travailleur peut travailler 8 samedis matin par année, soit effectuer 8 semaines à 54 heures maximum, sans supplément. Les règles de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et de ses ordonnances ainsi que l'art. 11 al. 1 let. a de la CCT demeurent réservées.**
2. **Un même travailleur ne peut pas travailler plus de 2 samedis matin dans le même mois.**
3. **Dans tous les cas, une annonce pour le travail du samedi sera déposée à la CPP avant le vendredi midi précédent. La CPP tiendra un décompte exhaustif des annonces effectuées. Le formulaire d'annonce de l'entreprise mentionnera le nom des employés concernés et l'emplacement du chantier.**
4. **Les heures supplémentaires effectuées les 8 samedis matin autorisés seront compensées avant la fin mars de l'année suivante par un temps égal au travail effectué. D'entente entre les parties, elles peuvent être rémunérées au salaire horaire de base (hors vacances, jours fériés et 13^{ème} salaire) sans supplément.**

Art. 6

Pause

1. **Il est accordé 15 minutes de pause payées au milieu de la matinée sans quitter le lieu de travail.**
2. **Le travail est interrompu en principe pendant une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.**

III. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION

Art. 7

Engagement et délais de congé

1. **Le temps d'essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, moyennant accord écrit.**
2. **Les délais de congé sont les suivants :**
 - a) **pendant le temps d'essai : sept jours d'avance**

b) après le temps d'essai :

- | | |
|------------------------------------------|-----------------------------------------|
| - pendant la première année de travail : | un mois pour la fin d'un mois |
| - dès la deuxième année de travail : | deux mois pour la fin d'un mois |
| - dès la dixième année de travail : | trois mois pour la fin d'un mois |

Les congés devront être signifiés par écrit, leur validité n'existant qu'après que la partie dont elle est l'objet ait pu en prendre connaissance.

3. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la CCT. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis. Au surplus, les articles 337ss CO demeurent applicables.
4. En cas de licenciement, pendant le délai de congé, l'employeur accorde au travailleur une heure payée par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

Art. 8

Incapacité de travail

1. **La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.**
2. **L'employeur peut résilier le contrat de travail dès la naissance du droit à une rente d'invalidité en faveur du travailleur.**
3. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 CO).
4. **Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire au sens de la LAA verse des indemnités journalières.**

IV. SALAIRES ET INDEMNITÉS

Art. 9

Salaires

1. **Les salaires font l'objet d'une annexe faisant partie intégrante de la CCT.** Les salaires seront négociés chaque année entre les parties à la CCT si l'IPC dépasse 1% à la fin septembre, la première fois pour janvier 2024.
2. **Dès trois mois consécutifs d'activité, le travailleur doit être rémunéré au mois. Jusqu'à trois mois consécutifs d'activité, le travailleur peut être rémunéré à l'heure.**

Art. 10

Paie

A la demande du travailleur, un acompte lui est versé au milieu du mois à concurrence de l'activité déjà produite.

Art. 11

Suppléments

1. Lorsqu'une entreprise souhaite ou doit travailler hors du temps de travail tel que décrit aux articles 3, 4 et 5 de la CCT, elle doit soumettre une demande motivée à la CPP pour approbation. En cas d'acceptation, les suppléments ci-après sont dus :
 - a) pour le travail du samedi (en plus du quota autorisé à l'article 5) et pour tous les travaux exécutés en plus de la moyenne hebdomadaire : 25 %.
 - b) pour les travaux des jours fériés : 100% (hormis si le chantier se situe dans un autre canton où les jours ne sont pas fériés. Dans ce cas, les jours fériés travaillés sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congé dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément de 100 % est dû).
 - c) travail de nuit et du dimanche

travail de nuit (entre 20h00 et 5h00 du matin) :	50 % de supplément
travail du dimanche (du samedi à 17h00 au lundi à 5h00) :	100 % de supplément
2. Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les décomptes de salaire.
3. Au plus tard à la fin du mois de mars de l'année suivante, respectivement à la fin des relations de travail, les heures supplémentaires seront soit rémunérées au salaire horaire de base (hors vacances, jours fériés et 13^{ème} salaire), soit compensées en temps, d'entente entre les parties.

Art. 12

13^{ème} salaire

1. Le travailleur a droit à un 13^{ème} salaire égal à 8.33 % du salaire annuel.
2. Le calcul du 13^{ème} salaire conventionnel est établi sur le salaire annuel, vacances et jours fériés compris.

Art. 13

Définition du lieu de travail

Le lieu de travail habituel correspond au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.

Art. 14

Repas et déplacements

1. Une indemnité journalière de repas de Fr. 18.00 est versée à chaque travailleur lorsque celui-ci ne peut pas rentrer chez lui ou au dépôt (réfectoire équipé) à midi et y rester pendant 30 minutes. En lieu et place, l'employeur peut aussi fournir un repas chaud à son travailleur. Si le travailleur renonce au repas chaud proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.
2. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327a CO).
3. Les indemnités kilométriques pour le travailleur qui utilise son propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à Fr. 0.70 le km pour les automobiles et Fr. 0.35 pour les motos et les vélomoteurs.

Art. 15

Intempéries

Le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment de la possibilité de décompte avec l'assurance-chômage.

Art. 16

Absences justifiées

1. Les travailleurs ont droit au paiement des jours d'absences justifiées, selon la liste ci-après :
 - a) mariage du travailleur : 3 jours
 - b) décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère : 3 jours
 - c) décès de proches parents (beaux-parents, frères, sœurs, grands-parents) : 2 jours
 - d) déménagement (1 fois tous les deux ans) : 1 jour
 - e) perfectionnement professionnel par année : 1 jour
2. La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100 % par l'employeur.

V. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 17

Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :

Dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans, le travailleur a droit à :

- 25 jours ouvrables de vacances (10,80 % du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)

Jusqu'à 20 ans et dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à :

- 30 jours ouvrables de vacances (13,25 % du salaire de base selon horaire moyen conventionnel)

2. Deux semaines devront obligatoirement être prises en période hivernale. Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.

Art. 18

Jours fériés

1. Les jours fériés légaux, soit le 1^{er} janvier, la Saint-Joseph, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1^{er} août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël donnent droit, lorsqu'ils coïncident avec un jour de travail, au salaire que le travailleur gagnerait ce jour-là.
2. Un supplément de 3 % du salaire horaire brut est versée aux travailleurs rémunérés à l'heure pour paiement des jours fériés précités.

3. Si l'employé reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse maladie, d'une caisse accident ou de l'assurance-chômage (RHT/intempéries), l'indemnité prévue aux alinéas précédents n'est pas due.
4. Pour les travaux effectués hors canton durant un jour férié selon l'alinéa 1 du présent article, une majoration de 100 % est due hormis s'ils sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congé dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément est dû.

Art. 19

Service militaire

1. Les travailleurs soumis à la CCT ont droit, pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoires, aux indemnités suivantes :
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue :

– célibataire sans obligation légale d'entretien	50 % du salaire
– marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien	80 % du salaire
 - b) cours de répétition 100 % du salaire
 - c) pendant d'autres périodes que celles prévues aux alinéas a et b, l'indemnisation sera due en fonction des années d'ancienneté (article 324a CO).
2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
3. Les indemnités APG restent acquises à l'employeur moyennant le paiement des quotités prévues à l'alinéa 1.

Art. 20

Allocations familiales

1. Les travailleurs bénéficient d'allocations familiales au sens de la législation cantonale afférente.
2. Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation à laquelle est affilié l'employeur, ou directement par l'employeur.

VI. ASSURANCES

Art. 21

Assurance perte de gain maladie

1. L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, les travailleurs pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.
2. Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux prestations LAMal ou équivalentes (art. 72 LAMal). Elles doivent notamment être conformes aux dispositions suivantes :
 - a) L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.
 - b) Pour toutes absences de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.
 - c) Les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés.

- d) L'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées d'au maximum 30 jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 80 % du salaire à partir du troisième jour.
 - e) Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.
 - f) En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant 720 jours. La couverture d'assurance est maintenue pour la capacité résiduelle.
 - g) Lorsque l'indemnité journalière est réduite par suite d'une surindemnisation, la personne atteinte d'une incapacité de travail a droit à l'équivalent de 720 indemnités journalières complètes. Les délais relatifs à l'octroi des indemnités journalières sont prolongés en fonction de la réduction.
 - h) L'indemnité journalière correspond au 80 % du salaire AVS perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail hebdomadaire fixé par la convention, puis multiplié par 52, majoré de 8.33 %, divisé par 365 jours.
 - i) Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 30 jours, à partir de l'information écrite adressée par la caisse.
3. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalentes au salaire au sens des articles 324a et 324b du CO.
4. **La prime pour la perte de gain maladie est répartie entre l'employeur et le travailleur à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du travailleur.**

Art. 22

Assurance-accidents

1. Tous les travailleurs soumis à la CCT sont assurés par leur employeur contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels au sens de la LAA.
2. L'indemnité journalière de 80 % est garantie dès le début de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu. Les jours d'attente ou de carence sont à la charge de l'employeur à raison du 80 % du salaire perdu.
3. Les primes de l'assurance-accidents professionnelles sont à la charge de l'employeur.
4. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef de l'entreprise, ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

Art. 23

Prévoyance professionnelle

Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues dans l'un des plans de base d'assurance mis en place par les partenaires sociaux de la branche (CAPAV).

Art. 24

Préretraite professionnelle

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.

2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL, il ne peut être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL sur le salaire du travailleur.

VII. DISPOSITIONS D'APPLICATION

Art. 25

Exécution commune

En vertu de l'article 357b du CO, les associations contractantes peuvent exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention. Elles chargent la commission professionnelle paritaire de faire respecter ce droit. Cette dernière pourra déléguer à des tiers expressément autorisés par elle la compétence de contrôler sur place l'exécution de la présente convention.

Art. 26

Institution

1. **Il est institué une commission professionnelle paritaire** (ci-après CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur ou un représentant des travailleurs et vice-versa.
3. Le secrétariat de la CPP est administré par le Bureau des Métiers.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La CPP délègue une partie de ses pouvoirs à une CPP restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

Art. 27

Organisation

1. Dans la règle, la CPP se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la CCT en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone, par fax ou par e-mail.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la CPP peuvent assister aux séances de la CPP. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la CPP si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la CPP.
3. Les dépenses de la CPP sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la CCT et les amendes conventionnelles.
4. Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la CPP, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la CPP.

Art. 28

Tâches et attributions de la CPP

1. Les tâches de la CPP sont les suivantes :

- a) **elle veille à l'application des dispositions de la CCT ; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles ;**
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPP condamne les employeurs en faute à lui verser les montants non payés et qui sont dus aux travailleurs. La CPP bonifie son dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés ;
 - b) elle surveille la gestion de la caisse de la CPP ;
 - c) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel et en gère le produit ;
 - d) **elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles, les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère ;**
 - e) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs ;
 - f) elle favorise la formation professionnelle et organise des cours de perfectionnement professionnel ;
 - g) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession ;
 - h) **elle accorde les approbations prévues aux articles 3, 4 et 11 de la CCT.**
2. L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

Art. 29

Tâches et attributions de la CPP restreinte

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la CPP restreinte, notamment :

- a) Le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation.
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends.
- b) **les contrôles des entreprises soumises à la CCT.**

Art. 30

Procédure et conciliation

1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la CCT et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la CPP restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas de non-conciliation, la CPP restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend en procédure ordinaire.

Art. 31

Respect de la CCT et litiges entre les associations

1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la CCT.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la CCT sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

Art. 32

Contribution professionnelle

1. Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la CCT, ainsi que pour financer diverses actions d'intérêt général tels qu'apprentissage combiné, perfectionnement professionnel, etc., il est institué une contribution professionnelle dont le montant est fixé forfaitairement à 1% du salaire brut de chaque travailleur assujéti à la CCT, quel que soit le mode de rémunération. Cette contribution professionnelle est retenue sur le salaire du travailleur par l'employeur, qui la verse à la caisse prévue à cet effet. La contribution professionnelle est gérée paritairement.
2. L'employeur verse à cette caisse le 0.3 % de la masse salariale de ses employés, mais au minimum Fr. 300.00 par année, payable au 30 juin de chaque année.
3. La contribution des membres des organisations signataires de la CCT est comprise dans la cotisation annuelle ordinaire à leur association.
4. Les fonds ainsi recueillis sont mis à la disposition de la CPP, qui seule peut en décider l'utilisation et en assumer la gestion, conformément aux articles 25 et suivants.
5. Elle est remboursée aux travailleurs et travailleuses membres des organisations syndicales signataires de la CCT par l'intermédiaire des syndicats concernés. A charge pour ces derniers de fixer le montant du remboursement en tenant compte des cotisations syndicales mensuelles. Le montant maximum des remboursements est toutefois fixé à 80 % des contributions retenues.

Art. 33

Amendes conventionnelles

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'une amende de Fr. 3'000.00 au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.**
2. **Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la CCT. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.**
3. **Ces montants sont doublés en cas de récidive ou de violation grave de la CCT.** La CPP peut édicter un règlement ou un barème des peines conventionnelles et des frais administratifs.

Art. 34

Modification de la CCT

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la CCT pendant sa durée de validité ou conclure des annexes complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la CCT et sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels. Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

Art. 35

Interdiction du travail illicite

- 1. Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.**
- 2. Le travail effectué pour des parents en ligne directe, ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.**
3. Le travailleur qui enfreint l'alinéa 1 de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.
- 4. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite peut être puni d'une amende conventionnelle en vertu de l'article 33.**
- 5. Une amende conventionnelle au sens de l'article 33 peut frapper l'employeur qui fait exécuter ou qui favorise le travail illicite, rémunéré ou non rémunéré.**
- 6. Les contrôles réguliers pour déceler le travail illicite sont de la compétence de la commission professionnelle paritaire. Les suspicions de travail au noir sont déférées à l'autorité compétente.**

Art. 36

Prévention des accidents

1. Les entreprises prendront les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.
2. Toutes les mesures de prévention prescrites seront appliquées. Les travailleurs sont tenus de signaler à leurs chefs des défauts du matériel et des installations qu'ils pourraient constater. Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier secours en cas d'accident.
3. Obligations de l'employeur :

L'employeur a l'obligation d'appliquer la solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. L'Association patronale met à disposition de ses membres un concept de sécurité et santé au travail (MSST).

4. Obligations du travailleur :

Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à son employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents. Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Art. 37

Modification de la convention

1. Les parties contractantes se réservent le droit, pendant la durée de validité de la présente convention d'entamer des pourparlers sur la modification des dispositions contractuelles et de convenir des accords.
2. Les modifications de la présente convention sont obligatoires aussi bien pour les membres des parties signataires que pour les personnes qui s'engagent, par contrat annexe, au respect de cette convention.

Art. 38

Entrée en vigueur, renouvellement et résiliation

1. La CCT entre en vigueur le 1^{er} mai 2023. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2026. A son échéance, elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant son échéance, par lettre recommandée.
2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle négociation qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte lie les parties.

Sion, janvier 2023

CCT DES PAYSAGISTES DU CANTON DU VALAIS

ANNEXE SUR LES SALAIRES

Dès le 1^{er} mai 2023

En application de l'article 9 de la CCT des paysagistes du canton du Valais les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

I. SALAIRES

Art. 1

Salaires réels

Les salaires effectifs (salaires réels) de tous les travailleurs payés à l'heure ou au mois sont augmentés, dès le 1^{er} mai 2023 de 1.5 %.

Art. 2

Salaires horaires minima

Classe A	Contremaître	Fr.	29.50
Classe B¹	Chef d'équipe	Fr.	27.50
	Chef d'équipe dès la 5^{ème} année	Fr.	28.50
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	1^{ère} année après l'apprentissage	Fr.	23.50
	dès la 2^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	24.50
	dès la 3^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	25.50
	dès la 4^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	26.50
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	1^{ère} année après la formation	Fr.	22.00
	dès la 2^{ème} année après la formation	Fr.	23.00
	dès la 3^{ème} année après la formation	Fr.	24.00
	dès la 4^{ème} année après la formation	Fr.	25.00
Classe E	Manœuvre		
	1^{ère} année de pratique	Fr.	21.00
	dès la 2^{ème} année de pratique	Fr.	22.00
	dès la 3^{ème} année de pratique	Fr.	23.00
	dès la 4^{ème} année de pratique	Fr.	24.00

¹ Est considéré comme Chef d'équipe le travailleur qui gère un chantier.

Apprentis	1 ^{ère} année d'apprentissage	Fr.	3.80
	2 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	5.00
	3 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	6.70

Art. 3

Salaires mensuels minima

Le salaire mensuel minimum est calculé sur la base du salaire horaire minimum prévu à l'article 2 de la présente annexe, lequel est multiplié par le nombre d'heure devant être effectué par le travailleur conformément à son contrat de travail. **Pour un travailleur engagé à 100%, le salaire mensuel minimum est de :**

2023			
Classe A	Contremaître	Fr.	5'752.50
Classe B ²	Chef d'équipe	Fr.	5'362.50
	Chef d'équipe dès la 5 ^{ème} année	Fr.	5'557.50
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après l'apprentissage	Fr.	4'582.50
	dès la 2 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'777.50
	dès la 3 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'972.50
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après la formation	Fr.	4'290.00
	dès la 2 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'485.00
	dès la 3 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'680.00
Classe E	Manœuvre		
	1 ^{ère} année de pratique	Fr.	4'095.00
	dès la 2 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'290.00
	dès la 3 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'485.00
Apprentis	1 ^{ère} année d'apprentissage	Fr.	741.00
	2 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	975.00
	3 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	1'306.50
	2024		
Classe A	Contremaître	Fr.	5'688.50
Classe B ³	Chef d'équipe	Fr.	5'302,85
	Chef d'équipe dès la 5 ^{ème} année	Fr.	5'495,65
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après l'apprentissage	Fr.	4'531,50
	dès la 2 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'724,35
	dès la 3 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'917,15
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	dès la 4 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	5'110,00

² Est considéré comme Chef d'équipe le travailleur qui gère un chantier.

³ Est considéré comme Chef d'équipe le travailleur qui gère un chantier.

	1 ^{ère} année après la formation	Fr.	4'242.25
	dès la 2 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'435.10
	dès la 3 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'627.90
	dès la 4 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'820.75
Classe E	Manœuvre		
	1 ^{ère} année de pratique	Fr.	4'049.45
	dès la 2 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'242.25
	dès la 3 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'435.10
	dès la 4 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'627.90
Apprentis	1 ^{ère} année d'apprentissage	Fr.	732.75
	2 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	964.15
	3 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	1'291.95
2025			
Classe A	Contremaître	Fr.	5'624.45
Classe B⁴	Chef d'équipe	Fr.	5'243.15
	Chef d'équipe dès la 5 ^{ème} année	Fr.	5'433.80
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après l'apprentissage	Fr.	4'480.50
	dès la 2 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'671.15
	dès la 3 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'861.85
	dès la 4 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	5'052.50
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après la formation	Fr.	4'194.50
	dès la 2 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'385.20
	dès la 3 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'575.85
	dès la 4 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'766.50
Classe E	Manœuvre		
	1 ^{ère} année de pratique	Fr.	4'003.85
	dès la 2 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'194.50
	dès la 3 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'385.20
	dès la 4 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'575.85
Apprentis	1 ^{ère} année d'apprentissage	Fr.	724.50
	2 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	953.30
	3 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	1'277.40
2026			
Classe A	Contremaître	Fr.	5'560.75
Classe B⁵	Chef d'équipe	Fr.	5'183.75
	Chef d'équipe dès la 5 ^{ème} année	Fr.	5'372.25
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après l'apprentissage	Fr.	4'429.75
	dès la 2 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'618.25
	dès la 3 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'806.75

⁴ Est considéré comme Chef d'équipe le travailleur qui gère un chantier.

⁵ Est considéré comme Chef d'équipe le travailleur qui gère un chantier.

	dès la 4 ^{ème} année après l'apprentissage	Fr.	4'995.25
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	1 ^{ère} année après la formation	Fr.	4'147.00
	dès la 2 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'335.50
	dès la 3 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'524.00
	dès la 4 ^{ème} année après la formation	Fr.	4'712.50
Classe E	Manœuvre		
	1 ^{ère} année de pratique	Fr.	3'958.50
	dès la 2 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'147.00
	dès la 3 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'335.50
	dès la 4 ^{ème} année de pratique	Fr.	4'524.00
Apprentis	1 ^{ère} année d'apprentissage	Fr.	716.30
	2 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	942.50
	3 ^{ème} année d'apprentissage	Fr.	1'262.95

L'article 3 alinéa 1 de la CCT demeure réservé pour les employés déjà engagés.

Art. 4

Au-delà des plafonds mensuels fixés ci-après, les augmentations des salaires effectifs (salaires réels) ne sont plus obligatoires.

Classe A	Contremaître	Fr.	6'300.00
Classe B	Chef d'équipe	Fr.	6'000.00
Classe C	Horticulteur P - Orientation paysagisme	Fr.	5'800.00
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme	Fr.	5'600.00
Classe E	Manœuvre	Fr.	5'500.00

Art. 5

Les conditions de salaires supérieures aux minima fixés dans la présente annexe demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

II. DISPOSITIONS FINALES

Art. 6

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand.

Art. 7

Entrée en vigueur - Durée

1. La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} mai 2023.
2. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2026.
3. Son renouvellement tacite et sa dénonciation se règlent conformément à l'article 37 de la CCT.

Sion, janvier 2023