



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois

Prorogation et modification du 30 novembre 2023

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 9 août 2021 et du 7 mars 2023¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois, est prorogée.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 9 août 2021, mentionné sous chiffre I, qui étend la CCT du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois, est modifié comme suit (modification du champ d'application):

Art. 2, al. 3

³ Les clauses étendues de la CCT reproduites en annexe s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises de l'al. 2. Les apprentis y sont également soumis, à l'exception des art. 3, 4, 5, 7, 15, 21.1, 21.4, 21.5, 21.7 et 35 de la CCT.

Sont exceptés:

- a. le chef d'entreprise,
- b. le personnel administratif et technique et
- c. les apprentis ayant effectué leur entrée en apprentissage avant le 1^{er} janvier 2024. Les réglementations spécifiques existantes peuvent être maintenues jusqu'à échéance de leur contrat d'apprentissage.

¹ FF 2021 1862; 2023 677

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) du secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura bernois, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous chiffre I, est étendu:

Art. 15, Art. 15.4, 15.5 et 15.6 (Heures supplémentaires)

- 15.4 Le solde des heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2. doit être complètement compensé jusqu'à la fin mars de chaque année, sauf accord selon art. 15.5. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %.
- 15.5 Moyennant accord écrit entre l'employeur et l'employé.e avant fin mars, jusqu'à 42 heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2 peuvent être compensées par du temps libre de durée égale jusqu'à la fin du mois d'août.
- 15.6 En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

Art. 21 Classe de salaire

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

Classe A1: Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître capable de diriger 6 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

Classe A2: Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 2 collaborateurs et maximum 5, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

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

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

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

Classe C: employé.e sans CFC

C1: employé.e sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 3 ans dans le métier; jardinier qualifié titulaire d'une AFP

C2: employé.e sans CFC dans la branche ayant moins de 3 ans d'expérience dans le métier.

- 21.2 Les salaires minimaux sont définis dans l'annexe II.

- 21.3 Le salaire minimum des apprenti.e.s est défini comme suit, en pourcent du salaire minimum de la classe B2.
- 1^{re} année CFC: 15 % de la classe B2
 - 2^e année CFC: 20 % de la classe B2
 - 3^e année CFC: 25 % de la classe B2
 - 1^{re} année AFP: 15 % de la classe B2
 - 2^e année AFP: 20 % de la classe B2
- Le salaire des apprenti.e.s est défini à l'engagement pour toute la durée de la formation sur la base des salaires en vigueur à l'entrée en apprentissage.
- 21.4 Sous réserve de l'accord préalable de la CPPI, l'employeur peut déroger aux salaires minimaux pour les employé.e.s qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens, cause/s d'une capacité professionnelle réduite, attesté par un certificat médical.
- 21.5 La catégorie professionnelle dans laquelle est classé l'employé.e figure sur son décompte de salaire.
- (...)
- 21.7 Le salaire est payé mensuellement au plus tard 4 jours ouvrables après le bouclage de la période de paie. Celui-ci est obligatoirement versé sur un compte bancaire ou postal de l'employé.e.

Art. 26, Art. 26.1, 26.5 et 26.6 (Vacances)

- 26.1 Le droit aux vacances est déterminé comme suit:
- | | |
|---|----------------------|
| Jusqu'à l'âge de 50 ans révolus, l'employé.e a droit à: | 25 jours de vacances |
| Dès l'âge de 50 ans révolus ou dès 20 ans d'activité dans l'entreprise, l'employé.e a le droit à: | 30 jours de vacances |
| Avant l'âge de 20 ans révolus, l'employé.e a droit à: | 30 jours de vacances |
- 26.5 Emplois saisonniers: Dans les entreprises où l'horaire annuel de travail ne prévoit pas de période de vacances pour eux, les employé.e.s en emploi à durée déterminée entre 20 et 50 ans révolus recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 10.64 % de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^e salaire.
- 26.6 Les employé.e.s en emploi à durée déterminée âgés de 50 ans révolus ou avant leur 20^e année dans l'année donnant droit aux vacances recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 13.04 % de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^e salaire.

Art. 30, Art. 30.1 et 30.2 (Assurance maladie perte de gain)

- 30.1 L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80 % du salaire effectif brut (salaire déterminant AVS), après un délai d'attente de 60 jours au maximum et pour une durée de 720 jours dans une période de 900 jours.
- 30.2 Pendant le délai d'attente, l'employeur versera à l'employé.e 90 % du salaire à l'expiration d'un jour de carence non rémunéré.

Art. 35.1 (Congés de formation)

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

Annexe 2

Art. 1 Salaires minimaux²

(...) les nouveaux salaires minimaux à partir du 1.1.2024 selon l'art. 21.2 et l'annexe 2 CCT sont les suivants:

| Classe salariale | Salaires minimaux 2024 |
|---|------------------------|
| A1 Contremaître | 5325.– CHF / 29.05 |
| A2 Chef d'équipe | 5025.– CHF / 27.40 |
| B1 CFC + 3 ans | 4850.– CHF / 26.45 |
| B2 CFC – 3 ans | 4575.– CHF / 24.95 |
| C1 Aide paysagiste + 3 ans / AFP | 4175.– CHF / 22.75 |
| C2 Aide paysagiste – 3 ans | 4050.– CHF / 22.10 |

Art. 2 Adaptations des salaires

Pour toutes les classes de salaire selon l'art. 21 et l'annexe 2 de la CCT, chaque travailleur qui est engagé au 31 décembre 2023 dans une entreprise soumise à la CCT se voit accorder une augmentation du salaire individuel de 75 francs par mois ou 40 centimes par heure à partir du 1^{er} janvier 2024.

Art. 3 Indemnisations

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

- Voiture automobile: Fr. 0.70/km
- Deux roues: Fr. 0.35/km

² Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Jours fériés

Les jours fériés qui tombent sur un jour non ouvrable (samedi et dimanche) doivent être compensés par un autre jour de congé durant l'année. Les compensations sont fixées dans le calendrier de travail annuel.

Fribourg Communes Catholiques

- Nouvel-An
- Vendredi-Saint
- Ascension
- Fête-Dieu
- Fête Nationale
- Assomption
- Toussaint
- Immaculée Conception
- Noël

Fribourg Communes Protestantes

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale
- Noël
- 26 décembre

Jura

- Nouvel-An
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Fête des travailleurs
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête-Dieu
- Fête Nationale
- Noël

Neuchâtel

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Instauration de la République
- Vendredi-Saint
- Fête des travailleurs
- Ascension
- Fête Nationale
- Jeune Fédéral
- Noël

**Jura bernois, commune de Bienne
et commune d'Evilard-Macolin**

- Nouvel-An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale
- Noël
- 26 décembre

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

30 novembre 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

